

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС–АДМІНІСТРУВАННЯ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПОВІТРЯНОГО ТРАНСПОРТУ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ Олена АРЕФ'ЄВА
« _____ » _____ 2023 р.

ВИПУСКНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
БАКАЛАВРА СПЕЦІАЛЬНОСТІ 051 «ЕКОНОМІКА»
ОСВІТНЬО–ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
«ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА»

Тема: «Ефективність управління персоналом транспортного підприємства»

Виконавець: Блохін Артур Євгенійович
(прізвище, ім'я, по батькові)

Керівник: к.е.н., доцент Андрієнко Марія Михайлівна
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Нормоконтролер: к.е.н., старший викладач Сафонік Н.П.
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

КИЇВ 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та бізнес–адміністрування

Кафедра економіки повітряного транспорту

Спеціальність: 051 «Економіка»

Освітньо–професійна програма: «Економіка підприємства»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач випускової кафедри

Олена АРЕФ'ЄВА

«___» _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання випускної роботи

Блохіна Артура Євгенійовича

(П.І.Б. здобувача)

1. Тема роботи «Ефективність управління персоналом транспортного підприємства» затверджена наказом ректора від 06.12.2022 р. №2298/ст.
2. Термін виконання роботи: з 17.01.2023 р. по 28.02.2023 р.
3. Вихідні дані роботи: статистичні дані, нормативно–правова база, електронні інформаційні джерела, матеріали періодичних видань.
4. Зміст пояснювальної записки: вступ; теоретичне обґрунтування ефективності управління персоналом транспортного підприємства; аналіз господарської діяльності та організаційно–методичні засади поліпшення системи управління персоналом на КП «Харківський метрополітен»; висновки.
5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: теоретичні підходи до визначення поняття «управління персоналом підприємства»; сутність системи управління персоналом, принципи, методи та концепції управління персоналом; загальна характеристика фінансово–господарської діяльності КП «Харківський метрополітен»; оцінка динаміки, структури персоналу та системи оплати праці на підприємстві; пропозиції щодо альтернатив стратегічного розвитку персоналу підприємства; економічне обґрунтування доцільності реалізації запропонованих заходів.

6. Календарний план–графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Підпис керівника
1	Видача завдання	17.01.2023	
2	Дослідити теоретичні основи управління персоналом транспортного підприємства	18.01.2023– 22.01.2023	
3	Провести оцінку динаміки, структури персоналу та системи оплати праці на підприємстві	23.01.2023– 26.01.2023	
4	Провести аналіз показників ефективності організації управління персоналом підприємства	27.01.2023– 02.02.2023	
5	Запропонувати пропозиції щодо альтернатив стратегічного розвитку персоналу підприємства	03.02.2023– 05.02.2023	
6	Написання вступу та висновків	06.02.2023– 09.02.2023	
7	Оформлення пояснювальної записки, графічного матеріалу, підготовка доповіді, передзахист	10.02.2023– 13.02.2023	
8	Проходження нормоконтролю, перевірка на плагіат, оформлення документів до захисту, рецензування роботи, подання роботи на кафедру	14.02.2023– 24.02.2023	

7. Дата видачі завдання: 17.01.2023 р.

Керівник випускної роботи

(підпис керівника)

Марія АНДРІЄНКО

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Завдання прийняв до виконання

(підпис здобувача)

Артур БЛОХІН

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до випускної роботи «Ефективність управління персоналом транспортного підприємства» містить 104 с., 8 рис., 30 табл., 73 літературних джерела, 3 додатки.

УПРАВЛІННЯ, ПЕРСОНАЛ, ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ, СТРАТЕГІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ, МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ, СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ, ТРАНСПОРТНЕ ПІДПРИЄМСТВО.

Об'єктом дослідження є комунальне підприємство «Харківський метрополітен», а предметом – діюча система управління персоналом та її ефективність.

Метою випускної роботи є проведення дослідження, розгляд теоретичних положень та обґрунтування рекомендацій щодо удосконалення та поліпшення ефективності управління персоналом.

Методи дослідження. Методологічною і теоретичною основою дипломної роботи є наукові положення фундаментальних і прикладних досліджень в галузі економічної теорії, управління підприємствами, стратегічного управління, планування та прогнозування, управління персоналом, стратегічного менеджменту, праці вітчизняних і зарубіжних учених різних галузей економічної науки.

Отримані результати полягають у систематизації підходу та методів до управління персоналом на такому підприємстві, що давно функціонує за мотивами та методами старих форм управління, які були засновані ще при радянському управлінні.

Значущість виконаної роботи має гарне теоретичне підґрунтя та повинно стимулювати теперішнє керівництво підприємства до впровадження нових методів та функцій у діяльності організації, а також схожих до неї організацій за типом.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	Ошибка! Закладка не определена.
1.1. Сутність системи ефективності управління персоналом транспортного підприємства.....	Ошибка! Закладка не определена.
1.2. Принципи, методи та концепції управління персоналом	Ошибка! Закладка не определена.
1.3. Світовий досвід застосування сучасних персонал–технологій..	Ошибка! Закладка не определена.
1.4. Методологічні засади оцінки ефективності управління персоналом транспортного підприємства.....	Ошибка! Закладка не определена.
Висновки до першого розділу.....	Ошибка! Закладка не определена.
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ХАРКІВСЬКИЙ МЕТРОПОЛІТЕН»	Ошибка! Закладка не определена.
2.1. Організаційно–економічна характеристика діяльності КП «Харківський метрополітен».....	Ошибка! Закладка не определена.
2.2. Аналіз ефективності управління персоналом.....	Ошибка! Закладка не определена.
2.3. Оцінка фінансового стану підприємства КП «Харківський метрополітен».....	Ошибка! Закладка не определена.
2.4. Розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності управління персоналом.....	Ошибка! Закладка не определена.
Висновки до другого розділу.....	Ошибка! Закладка не определена.
ВИСНОВКИ	9
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	12
ДОДАТКИ	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Актуальність теми. Дана тема роботи була обрана через те, що на багатьох пострадянських підприємствах є застарілі та сталі устами з управління персоналом, які є вже досить застарілими та малоефективними у сучасному світі. Саме через це, якість набраного персоналу та методи управління їм є малоефективними, а як наслідок цього, це падіння загальної рентабельності діяльності підприємства та його можливе банкрутство.

Кожна організація, якщо вона хоче функціонувати ефективно і результативно, повинна адаптуватися до вимог зовнішнього середовища і вносити відповідні зміни. Ці зміни необхідні для розвитку організації, вони вимагають адаптації її елементів і пристосування до навколишнього середовища. З цих причин, наприклад, питання змін є надзвичайно важливим для кожної організації, оскільки умови діяльності постійно змінюються. Як наслідок, створюються нові елементи організаційних структур, нові зв'язки між елементами структури, виникає новий процес розподілу праці. Важливо, щоб продукт або послуга були запропоновані на тому рівні, якого очікує одержувач. Недотримання цієї умови може призвести до зниження попиту, а успішною має бути саме наше підприємство.

Зміни надзвичайно складно розробляти та впроваджувати, оскільки вони вимагають не лише цільового бачення організації, а й системного, багатогранного підходу з урахуванням фінансових, інформаційних, матеріальних та людських ресурсів. Вони також вимагають знання процесу та принципів впровадження змін, а також умов, за яких вони відбуваються. Звідси впливає необхідність проведення досліджень щодо раціональної, теоретично обґрунтованої методології змін, а також дослідження факторів, закономірностей та наслідків змін. Теорія організації та управління дає загальні рішення в цій сфері, але, спираючись на цю теорію, необхідно вказати на специфіку змін в структурах окремих організацій і представити шляхи подолання бар'єрів, що

з'являються в даному середовищі. Це також є основною причиною того, що не існує одного універсального методу проведення змін, не існує ідеальних рецептів. У кожному конкретному випадку все має бути по-різному. Однак помічено, що зміни працюють найкраще там, де керівники дають можливість працівникам зрозуміти їх і визначають чіткий план спільних дій.

У середині транспортної компанії, що подається як складна система, можна виокремити різні рівні ієрархії та відповідні їм цілі. Одним із практично важливих завдань є розвиток використання потенціалу співробітників на кожному з таких рівнів.

Співробітники відділу управління персоналом повинні знати і розуміти специфіку виробничої діяльності підприємства, бачити перспективи її розвитку, зокрема і в довгостроковому періоді, мати чітке уявлення про зв'язки організації, її споживачів, а також уміти розробляти ефективні системи управління персоналом на підприємстві.

Ефективне та результативне проведення змін - їх підготовка та реалізація - вимагає від авторів та виконавців знання методології процедури. Зазвичай багато уваги приділяється проекту змін, проте решта елементів процесу змін в літературі, а особливо на практиці, іноді трактуються як маргінальні. Багато хто вважає, що хороша ідея, підкріплена досвідом, принесе успіх. Між тим, навіть правильний проект змін вимагає ретельної розробки заходів з їх впровадження, а також ефективної реалізації. В іншому випадку зміни можуть не принести очікуваного ефекту або суттєво його відтермінувати.

Мета і завдання випускної роботи. Метою випускної роботи є проведення дослідження, розгляд теоретичних положень та обґрунтування рекомендацій щодо удосконалення та поліпшення ефективності управління персоналом. Також необхідно оцінити і проаналізувати сучасні способи управління персоналом організацій для досягнення цілей, поставлених перед ними, а також методики оцінки ефективності управління персоналом.

Об'єкт. Об'єктом дослідження є комунальне підприємство «Харківський метрополітен», а предметом – діюча система управління персоналом та її ефективність.

Предмет. Діюча система управління персоналом та її ефективність.

Методи дослідження. Методологічною і теоретичною основою дипломної роботи є наукові положення фундаментальних і прикладних досліджень в галузі економічної теорії, управління підприємствами, стратегічного управління, планування та прогнозування, управління персоналом, стратегічного менеджменту, праці вітчизняних і зарубіжних учених різних галузей економічної науки.

Інформаційною базою для написання випускної роботи є наукова економічна література й періодичні видання, аналітичні дані з різних напрямків діяльності підприємництва, програми розвитку підприємства, статистичні дані про підприємство, а також результати дослідження.

Отримані результати полягають у систематизації підходу та методів до управління персоналом на такому підприємстві, що давно функціонує за мотивами та методами старих форм управління, які були засновані ще при радянському управлінні.

Значущість виконаної роботи має гарне теоретичне підґрунтя та повинно стимулювати теперішнє керівництво підприємства до впровадження нових методів та функцій у діяльності організації, а також схожих до неї організацій за типом.

Структура і обсяг випускної роботи. Випускна робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг роботи викладено на 104 сторінках, в тому числі 8 рисунків, 30 таблиць, 73 літературних джерела.

Результати роботи було опубліковано на I Міжнародній науково–практичній конференції «EUROPEAN SCIENTIFIC CONGRESS». Тема роботи: «Ефективність управління персоналом транспортного підприємства». Дата 20–22 лютого 2023 року (Додаток В).

ВИСНОВКИ

В процесі виконання випускної роботи ми проводили дослідження з питання ефективності управління персоналом на транспортному підприємстві. Також дослідили основні економічні показники обраного підприємства за 2019 – 2021 рр.

У першому розділі було розкрито питання сутності управління персоналом та підвищення ефективності його функціонування з наукової точки зору. Принципи, методи та концепції управління персоналом, світовий досвід застосування сучасних персонал–технологій та методологічні засади оцінки ефективності управління персоналом транспортного підприємства.

У загальному вигляді під поняттям управління персоналом розуміють уміння ставити актуальні цілі для підприємства та ефективно досягати їх за допомогою впливу на трудову поведінку співробітників, з використанням мотивів поведінки людей. Під управлінням загалом розуміють цілеспрямований вплив на співробітників підприємства, з метою перетворення групи неорганізованих людей на ефективну виробничу силу. Таким чином, під управлінням у межах реальної роботи ми розумітимемо використання можливостей і ресурсів персоналу для досягнення тактичних і стратегічних цілей підприємства.

До основної характеристики структури апарату управління підприємством, прийнято відносити склад і взаємозв'язок підрозділів та окремих посадових осіб, отже, сама структура апарату управління підприємством дає уявлення про підрозділи підприємства, служби, а також про окремих посадових осіб, їхню спеціалізацію, підпорядкованості та взаємозв'язок різних відділів і працівників (за вертикаллю і горизонталлю).

Загалом персонал не може розглядатися як однорідна субстанція; кожен працівник має індивідуальні мотиви та цінності. Керівник підприємства має бути зацікавлений у розвитку виробництва, тому перш ніж побудувати модель

процесу управління підприємством, необхідно провести моніторинг щодо способів усунення проблем, що виникають.

Розв'язувати проблеми необхідно комплексно, починаючи з формування організаційної структури, оскільки посадові обов'язки мають бути прив'язані до конкретної персони та адресовані певним посадам, інакше буде плутанина між повноваженнями та обов'язками співробітників; дублювання функцій; відсутність відповідальності за результати роботи; зайві витрати на персонал; потрібен додатковий контроль результатів роботи керівником. І як результат - уповільнення процесу виконання завдань і цілей роботи підприємства, що заважає якісно управляти персоналом на підприємстві.

Для майбутнього аналізу економічної ефективності взято за основу організаційно-економічну характеристику Комунального підприємства «Харківський метрополітен».

КП «Харківський метрополітен» є провідним транспортним підприємством та займає 51% загального пасажироперевезення по місту Харків (дані за 2021 рік).

Другий розділ розкрив аналітичну сторону теми управління персоналом та фінансового стану досліджуваного підприємства. Для розрахункової частини було взято фінансові показники, такі як звіт про фінансовий стан та звіт про сукупний дохід підприємства за 2019–2021 рр.

Оцінивши фінансовий стан, можна зробити висновки, що не спостерігалась тенденція до підвищення рівня придатності основних засобів підприємства, це означає, що не було роботи над покращенням технічного стану машин та обладнання. В свою чергу коефіцієнт зносу показує, що підприємство не оновлює свої основні засоби, а це тягне за собою частіший їх ремонт та додаткові витрати, а також в деяких випадках може нести небезпеку для користувачів.

Самим основним показником, я вважаю, є рентабельність підприємства. Вона відображає відношення отриманого ефекту (прибутку) з наявними або використаними ресурсами. Забезпечувати рентабельність діяльності

підприємства можливо за рахунок оптимізації складу і структури оборотних активів. На жаль, показник рентабельності продукції має негативну динаміку та від'ємні значення. Дана ситуація пов'язана з тим, що темп зростання чистого прибутку є повільнішим, ніж темп зростання обсягу реалізації продукції (послуг). Також це означає те, що підприємство не є дохідним, а – збитковим.

З приводу аналізу кадрового потенціалу підприємства, то бачимо, що плінність кадрів доходить майже до пікового нормального значення для даного типу підприємства. В свою чергу, це означає, що підприємству слід більше приділяти уваги навчанню, перекваліфікації робітників, а також запровадити більш гнучкі та адаптивні під кожного співробітника методи підбору персоналу.

Персонал має значний вплив на те, як проводяться зміни, їх темпи та кінцеві результати. Наслідки значною мірою залежать від ступеня участі персоналу в трансформації підприємства. Залучення окремих осіб і цілих команд залежить від багатьох факторів. Культура підприємства та ставлення до працівників мають значний вплив на те, що відбувається в організації.

Створення ефективної системи управління та "нового" сприйняття працівників разом з їхніми компетенціями є складним і довготривалим процесом. Неможливо досягти бажаного стану за допомогою фрагментарних, окремих, не пов'язаних між собою дій або в результаті одного чи кількох організаційних рішень. Взаємодіючи з людьми, треба діяти обережно і не змінюючи правил (критеріїв) поведінки. Кожна організація повинна прагнути до ефективного використання своїх ресурсів, і людських зокрема. Тільки такий системний підхід гарантує, що зміни принесуть користь, сприятимуть розвитку підприємства, а бар'єри, що виникають, будуть швидко подолані.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрієнко М. М., Щиголь І.В. Управління ефективністю діяльності транспортного підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. № 35. С. 37–42.

2. Андрієнко М. М. Оцінка ефективності контейнерних перевезень на транспорті. *Ефективна економіка*. 2011. № 10. URL: www.economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=728 (дата звернення 24.01.2023)

3. Андрієнко М. М. Якість транспортних послуг – критерій ефективного обслуговування споживачів. *Вісник економіки і промисловості*. Х.: УкрДАЗТ. 2004. № 8. С. 210–213.

4. Андрієнко М.М. Основи забезпечення якості транспортних послуг. *Економічні інновації*. 2016. № 62. С. 57–64. URL: <http://ei-journal.com/index.php/journal/issue/view/issue62> (дата звернення 24.01.2023)

5. Ареф'єва О. В., Андрієнко М.М., Кравченко О.Р. Управління фінансовим потенціалом підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. №18. С. 252–256. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/35.pdf (дата звернення 24.01.2023)

6. Ареф'єва О. В., Васюткіна Н. В. Управління підприємством в теорії фірми. *Інвестиції: практика та досвід*, 2013. № 24. С. 60–65.

7. Ареф'єва О. В., Запорожець Т.С. Підхід до формування конкурентоспроможності господарського потенціалу підприємства *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2012. № 35. URL: <http://ecobio.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/3063> (дата звернення 24.01.2023)

8. Ареф'єва О. В., Коренков О.В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств: монографія. К.: ГРОТ, 2004. 200 с.

9. Ареф'єва О.В. Адаптивне управління змінами підприємства. Монографія. *Управління стійким розвитком економіки: теоретичні і практичні аспекти*: монографія / за ред. Прохорової В.В. Харків: Смугаста типографія, 2018. С.223–231.

10. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. К. : Знання, 2011. 232 с.

11. Баланс (Звіт про фінансовий стан) КП «Харківський метрополітен» за перші три квартали 2019 року. URL: <https://data.gov.ua/dataset/6877ded0-f344-433b-82e8-92339248404d/resource/144c5601-eda1-44de-94f4-c6888556bcca> (дата звернення 21.01.2023).

12. Баланс (Звіт про фінансовий стан) КП «Харківський метрополітен» за перші три квартали 2020 року. URL: <https://data.gov.ua/dataset/6877ded0-f344-433b-82e8-92339248404d/resource/c87f35c5-d44c-4473-9f6f-803642d3ad2e> (дата звернення 21.01.2023).

13. Баланс (Звіт про фінансовий стан) КП «Харківський метрополітен» за перші три квартали 2021 року. URL: <https://data.gov.ua/dataset/6877ded0-f344-433b-82e8-92339248404d/resource/7662cee5-10f0-4449-90f7-18ddf721300e> (дата звернення 21.01.2023).

14. Близнюк А.О. Аналіз методи оцінювання економічної безпеки підприємства. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2013. № 34. С. 240–247.

15. Бортнік С. М. Практичне застосування збалансованої системи показників як інструмента стратегічного планування діяльності підприємства. *Вісник Волинського інституту економіки і менеджменту*. 2014. Т. 1. № 10. С. 40–51.

16. Бучинська Т. В. Розвиток персоналу як основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. № 7. Ч. 2. С. 144–146.

17. Вахович І. М. Теоретичні засади формування моделі сталого розвитку суспільства. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2009. № 15. С. 17–27.

18. Веб–сайт «Харківський метрополітен». URL: <https://www.metro.kharkov.ua/publiczna-informacziya.html> (дата звернення 21.01.2023).

19. Вовк О.М. Економіка підприємства: методичні рекомендації до виконання курсової роботи для студентів спеціальності «Економіка підприємства». К. : НАУ, 2015. 40 с.

20. Вовк О.М. Теоретичне забезпечення якості транспортних послуг. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2014. № 48. С. 134–140.

21. Волкова М. В. Система управління витратами промислового підприємства. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі*. 2013. № 3. С. 25–33.

22. Воробйов Є. М., Гриценко А. А., Лісовицький В. М. Економічна теорія : посібник. Харків: Одісей, 2003. 704 с.

23. Гавкалова Н.Л. Соціально–економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування : наукове видання. Харків: ХНЕУ, 2007. 400 с.

24. Гетьман О.О., Білодід А.О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Економічні студії*. 2017. № 17. С. 556–561.

25. Дериховська В. І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом. *Бізнес Інформ*. 2013. № 7. С. 341–347.

26. Дериховська В. І. Стратегія управління персоналом: її види та особливості. *Науковий вісник : зб. наук. пр. Одеса : ОНЕУ*. 2013. № 10. С. 37–50.

27. Джеджула В. В., Єпіфанова І. Ю., Тямушева В. М. Інноваційні технології в управлінні людським капіталом. *Інфраструктура ринку*. 2019. № 30. С. 125–131.

28. Дмитренко Г.А. Формування інноваційної системи людиноцентричного управління персоналом в державних структурах. *Економіка та держава*. 2015. № 10. С. 15–20.

29. Дудік А. О., Вовк О. М. Управління потенціалом розвитку підприємства: стратегічний підхід. *Економічний простір*. 2020. № 6. С. 53–56.

30. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. К.: Вид-во КНЕУ, 2003. 298 с.

31. Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) КП «Харківський метрополітен» за перші три квартали 2019. URL: <https://data.gov.ua/dataset/282ee62a-e448-4250-a90a-4e721fa7d12c/resource/835461e7-54f7-481c-a056-a3d89c176470> (дата звернення 21.01.2023).

32. Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) КП «Харківський метрополітен» за перші три квартали 2020 року. URL: <https://data.gov.ua/dataset/282ee62a-e448-4250-a90a-4e721fa7d12c/resource/991792be-9356-4b03-8873-91a4533cb413> (дата звернення 21.01.2023).

33. Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) КП «Харківський метрополітен» за перші три квартали 2021 року. URL: <https://data.gov.ua/dataset/282ee62a-e448-4250-a90a-4e721fa7d12c/resource/36761c19-5ebf-4a1c-9754-ba34e68cee7c> (дата звернення 21.01.2023).

34. Кавун С.В., Пилипенко А.А., Ріпка Д.О. Економічна та інформаційна безпека підприємств у системі консолідованої інформації : навчальний посібник. Х. : ХНЕУ 2013. 364 с.

35. Касич А. О., Мирошниченко, К. О., Похил, М. О. Методика експресаналізу фінансових результатів діяльності підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 922–927.

36. Касич А.О. Модернізаційні процеси в Україні в контексті світового досвіду. *Економіка України*. 2017. № 1. С. 38–58.

37. Касич А.О. Управління конкурентними перевагами підприємства. *Економічний аналіз*. 2016. № 2. С. 79–85.

38. Кичко І. М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. №1. С. 7–14.

39. Климчук А.О. Аналіз наукових підходів до проблем управління персоналом підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 1. С. 42–45.

40. Ковтун Є.І. Аналіз системи управління персоналом підприємства та розробка заходів щодо її удосконалення. *Молодий вчений*. 2016. № 6. С. 46–50.

41. Кривов'язюк І. В., Тишко І. Я. Теорія пропорційності функціонування та розвитку соціально–економічних систем. *Наука й економіка*. 2009. № 4. С. 166–173.

42. Критерії діагностики в оцінки організаційних структур управління. URL: <https://thelib.info/psihologiya/3243207-kriterii-diagnostiki-v-ocinki-organizacijnih-struktur-upravlinnya/> (дата звернення: 20.01.2023).

43. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посіб. К.: Кондор, 2005. 296 с.

44. Кулик Н. М., Соколенко Т. М. Технологія адаптації у системі управління підприємством. *Економічний аналіз*. 2013. Т. 14. № 3. С. 96–100.

45. Лахтіонова Л. А., Кириченко Н. О. Аналіз впливу ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати підприємницької діяльності. *Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. Економіка*. 2016. №7. С. 22–29.

46. Лебедева В. К., Ковальчук Г. К.; Васюченко А. М. Управління трудовими ресурсами регіону в умовах економічної кризи. *Проблеми економіки та політичної економі*. 2016. № 1. С. 99–108.

47. Левченко А.О. Методичні підходи до управління розвитком персоналу на підприємстві. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки*. 2005. № 7. Ч. II. С. 156–163.

48. Литвак С.Б. Сучасні підходи до оцінювання ефективності управління персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2014. № 8. С. 95–98.

49. Лозовський О. М., Батишева В. І. Підходи до управління розвитком потенціалу матеріально–технічної бази підприємства. *Молодий вчений*. 2014. № 5. С. 131–134.

50. Мазурець Н. О., Вовк О. М. Умови забезпечення ефективності управління персоналом транспортних підприємств. *Розвиток соціально-економічних систем в умовах глобального конкурентного середовища*, Ле–Ман, Університет міста Ле–Ман, Франція. 2019. С. 84–86.

51. Макарова Г. С. Теоретичні підходи до визначення економічної категорії «капіталізація». *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 6. Т. 1. С. 257–262.

52. Малик І. П. Роль управління персоналом у забезпеченні сталого розвитку. URL: <https://data.gov.ua/dataset/282ee62a-e448-4250-a90a-4e721fa7d12c/resource/36761c19-5ebf-4a1c-9754-ba34e68cee7c> (дата звернення 21.01.2023).

53. Мартиненко В. П. Економічний механізм управління стійким розвитком промислових підприємств. *Механізм регулювання економіки*. 2014. №4. С. 191–200.

54. Матушко А. Є. Оцінка ефективності навчання персоналу. *Науково–методичний журнал «Наукові праці», серія «економіка», державний гуманітарний університет ім. М. Могили*. 2010. Випуск 132. С. 108–114.

55. Мельничук Д.П. Особливості оцінки персоналу на вітчизняних підприємствах. *Вісник ЖДТУ. Економічні науки*. 2017. № 4. С. 224–231.

56. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Методичне забезпечення оцінки ефективності управління персоналом. *Матеріали міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика»* (Харків, 24–25 березня 2016 р.). Харків: НТМТ, 2016. С. 221–223.

57. Оніщенко М. Л. Особливості механізму управління економічною безпекою підприємства. *Економіка та суспільство*. 2018. № 16. 67 с.

58. Орлик О. В. Класифікація та систематизація загроз фінансово-економічній безпеці підприємств. *Вісник соціально–економічних досліджень*. 2017. № 1. С. 106–115.

59. Остапюк Б. Я. Формування стратегії управління персоналом як інструменту забезпечення ефективного розвитку залізничного транспорту: *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. № 47. С. 137–142.

60. Оцінка ефективності управління персоналом підприємства. URL: http://www.bses.in.ua/journals/2018/27_1_2018/22.pdf (дата звернення: 28.01.2023).

61. Оцінка оптимальності організаційної структури управління при зміні стратегії підприємства. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3056> (дата звернення: 20.01.2023).

62. Панасюк І. В., Андрієнко М. М. Міжнародна конкурентоспроможність транспортних підприємств. *Бізнес–навігатор*. 2019. № 5. С. 18–23.

63. Пашенко О. І. Шляхи підвищення ефективності управління керівників та спеціалістів на підприємстві. *Управління розвитком*. 2012. № 11. С. 67–68.

64. Петрович Й. М. Модернізація промислових підприємств як важлива передумова розвитку їх конкурентоспроможного потенціалу. *Проблеми економіки і управління*. 2015. № 5. С. 3–8.

65. Пілецька С.Т. Організаційно–економічний механізм реалізації стратегії забезпечення інноваційної активності авіапідприємства. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2016. № 1. С. 102–109.

66. Пожуєва Т.О. Оцінка рівня економічної безпеки підприємства. *Економічний форум*. 2011. № 2. 13 с.

67. Професійний розвиток персоналу як сфера діяльності менеджера. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/13946/> (дата звернення: 20.01.2023).

68. Романюк Л. М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом. *Наукові праці КНТУ : Економічні науки*. 2010. № 17. С. 422–429.

69. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2002.

70. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2002 р. 351с.

71. Структурна схема КП «Харківський метрополітен». URL: <https://data.gov.ua/dataset/43cb5788-bc3d-4655-a0d4-1e60ff3193b3/resource/3aa749b9-b64e-44ad-a14b-e75b992bfe51> (дата звернення: 24.01.2023).

72. Ткаченко О. М. Значення соціального пакета для українських підприємств у сучасних умовах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 8. С. 31–34.

73. Шоляк О. Ю. Розвиток соціально–трудо­вих відносин: економічний, правовий та обліковий підходи. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2010. № 30. С. 273–281.