

Галузеві особливості в управлінні кадровим потенціалом транспортних підприємств

Сучасні трансформації соціально-економічних систем вимагають перегляду існуючих методів та способів управління ними. Особливої актуальності цей процес набуває відносно людського фактора, який, на даному етапі розвитку, набуває вирішального значення в діяльності будь-якого суб'єкта господарювання. Адже саме людина є рушієм розвитку, генерує прибуток та забезпечує капіталізацію активів підприємств, створює конкурентні переваги. Варто зазначити, що для підприємств транспорту, які є стратегічно важливим сектором функціонування та розвитку держави, такі зміни є важливими, особливо в аспекті інтеграції транспортної системи України в європейську. В той самий час підприємства вітчизняної транспортної системи мають певні специфічні риси, які потребують вивчення, врахування під час управління їх кадровим потенціалом та, можливо, змін відповідно до оновлених умов господарювання.

Саме тому метою статті є визначення впливу галузевої специфіки українських транспортних підприємств під час управління їх кадровим потенціалом.

У результаті дослідження було встановлено, що транспортна галузь має різноманітний склад підприємств, що залежать від виду транспорту, і кожна складова відрізняється одна від одної. Звичайно, на управління кадровим потенціалом підприємств транспорту впливають: розмір підприємства, який передусім визначається чисельністю працюючих, його організаційно-правова форма, форма власності тощо. Другою особливістю підприємств транспорту є різний ступінь втручання держави в їх економічні процеси. Ще однією специфічною рисою є соціальна значущість підприємств транспорту, яка обумовлює особливі вимоги до їх кадрового складу як до фактора гарантування безпеки надання транспортних послуг. Крім того, транспорт надає послуги перевезення соціально вразливим верствам населення та у віддалені населені пункти, що не завжди є економічно доцільним.

Отже, можемо зробити висновок, що транспортні підприємства мають ряд особливостей – законодавчих, економічних, організаційно-правових, які будуть впливати на процес управління працівниками. Тому є потреба в їх врахуванні під час розроблення ефективної системи оцінювання та управління кадровим потенціалом транспортних підприємств.

Ключові слова: транспорт; транспортні підприємства; кадровий потенціал транспортних підприємств.

Актуальність теми. Кадровий ресурс підприємства є визначальним фактором успіху в діяльності підприємств будь-якої сфери. Не є виключенням і підприємства транспорту, які є стратегічно важливою інфраструктурною складовою України. Значно актуалізується проблема управління персоналом в наш час – час трансформацій не лише виробничих процесів під впливом інновацій, а й управлінських систем та самих характеристик працівників підприємств. Вказане обумовлює дослідження існуючих галузевих особливостей та їх впливу на кадровий потенціал підприємств автотранспорту, що забезпечить більш якісне управління та ефективність на всіх рівнях соціально-економічної системи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, на які спирається автор. Відомими вітчизняними дослідниками в сфері економіки транспорту є Дикань В.Л., Кірдіна О.Г., Шинкаренко В.Г., Дейнека О.Г., Дмитрієв І.А., Євсєєва О.О.; наукові дослідження в сфері праці та оцінювання потенціалу із врахуванням специфіки транспорту відображені в науковому здобутку такої плеяди науковців, як: Калініченко Л.Л., Компанієць В.В., Криворучко О.М., Позднякова Л.О., Чупир О.М., Токмакова І.В.

Так в роботах Диканя В.Л., Компанієць В.В., Калініченко Л.Л. [1–3] особлива увага приділялася питанням управління людськими ресурсами на залізничному транспорті та наголошувалося на необхідності якісного перегляду традиційних систем управління на підприємствах транспорту внаслідок їх неефективності через зміну умов господарювання. Роль управління персоналом на залізничному транспорті в аспекті його стратегічного розвитку досліджувалася в роботах [4–6], де визначено значущість кадрової складової в стратегічному управлінні, а також особливості стратегічного управління персоналом на залізничному транспорті України та недоліки в керуванні ним. Як бачимо, в представлених дослідженнях особливу увагу приділено саме залізничному транспорту, що має суттєві специфічні риси, порівняно з автомобільним.

У дослідженні [7] було розвинуто теоретичні положення щодо управління персоналом промислових підприємств на основі рівня трудової мотивації працівників, їх задоволеності працею, що було покладено в основу управлінської моделі.

Крім того, правовою основою дослідження стала законодавча база України в сфері діяльності транспорту [8–14]. Незважаючи на високий рівень вивчення проблеми в сфері управління людиною на підприємствах транспорту з різних аспектів, досить обмежено представлено висвітлення впливу галузевої специфіки на управління кадровим потенціалом підприємств транспорту.

Метою статті є визначення впливу галузевої специфіки транспортних підприємств під час управління їх кадровим потенціалом.

Викладення основного матеріалу. Автором досліджувалися питання складу та структури транспорту [15], тенденції, що склалися на ринку праці в цій сфері [16], та дефініція кадрового потенціалу підприємств [17]. У попередніх дослідженнях було встановлено, що транспорт є однією з найважливіших галузей суспільного виробництва, призначенням якої є задоволення потреби населення і суспільного виробництва в перевезеннях [9] та займає важливе місце в економіці України (близько 8 % в структурі доданої вартості ВВП).

Проведений попередній аналіз свідчить про високий рівень різноманітності підприємств транспорту, що формує спільні та відмінні риси між ними, а також визначає їх специфіку. Останнє відіграє значну роль в управлінні кадровим потенціалом на підприємствах транспорту, що обумовлює необхідність обґрунтування в розрізі сфери праці.

В аспекті розкриття теоретичних положень автором було визначено сутність кадрового потенціалу підприємства [17], а кадровий потенціал транспортного підприємства (КПП) запропоновано розуміти як відкриту, динамічну соціально-економічну систему, яка представлена наявною сукупністю здібностей і можливостей кадрів транспортного підприємства, що мають кількісні та якісні характеристики, необхідні транспортному підприємству задля сталого розвитку.

Окрім специфіки сфери транспорту, яка буде представлена в даному дослідженні, та його видів, необхідно враховувати фактори, що впливають на кількісні та якісні характеристики кадрового потенціалу, а також тренди, під які вони потрапляють (рис. 1).

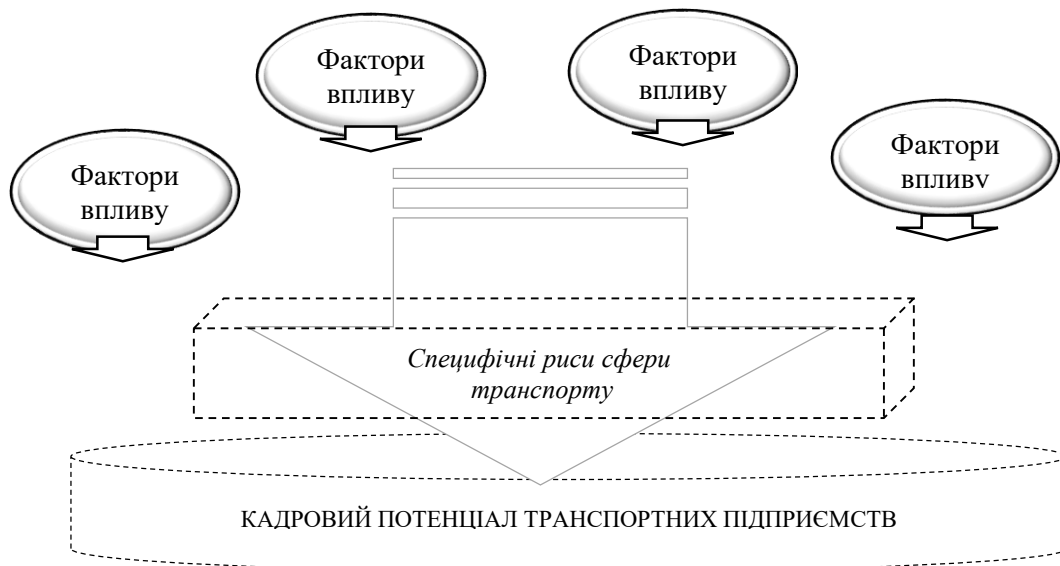


Рис. 1. Складові, що впливають на кадровий потенціал підприємств транспорту (розроблено автором)

Базуючись на вивченні нормативно-правової бази діяльності в сфері транспорту [8–14], стратегії його розвитку [18] та публікаціях провідних вчених в цій галузі [1–7], автором було виокремлено ті специфічні риси, які впливають на управління кадровим потенціалом підприємств транспорту.

Перш за все, варто виокремити високий рівень різноманітності галузі – кожен з видів транспорту має свої особливості, тому специфіку слід розглядати крізь призму видів транспорту (автомобільний, морський, авіа, річковий, залізничний, трубопровідний тощо). Окрім того, вид транспорту впливає й на розміри підприємства, його організаційно-правову форму та форму власності, що визначає чисельність працюючих, форму трудових

правовідносин, систему управління та її рівні. Якщо для водного транспорту характерне державне регулювання, то залізничний транспорт, шляхом утворення ПАТ «Укрзалізниця», змінив організаційно-правову форму ведення господарської діяльності, а в автомобільному транспорті переважають малі та середні підприємства (за даними Міністерства інфраструктури в Україні понад 16 тис. суб'єктів господарювання, які здійснюють міжнародні перевезення, 53 підприємства міського електротранспорту [19]).

Друга особливість впливає з першої та викликана різним ступенем втручання держави в економічні процеси підприємств транспорту, що обумовлює посилене законодавче регулювання, різний ступінь монополії залежно від видів транспорту. Це формує певні бар'єри для входу в галузь у вигляді ліцензування окремих видів перевезень, що формує ряд вимог і до працівників підприємств цієї галузі. Кадрові вимоги до працівників суб'єктів господарювання, що надають послуги з внутрішніх та міжнародних перевезень пасажирів і вантажів, а також з внутрішніх перевезень пасажирів та їх багажу на таксі передбачені в п. 10, 12–15 Ліцензійних вимог [14]:

1) оформлення трудових відносин з персоналом автомобільного транспорту шляхом укладання трудового договору відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України [20];

2) умови допуску водіїв до роботи (п. 1.);

3) окремі вимоги до водіїв, що здійснюють: внутрішні та міжнародні перевезення пасажирів на таксі, легковими автомобілями на замовлення; внутрішні та міжнародні перевезення пасажирів автобусами; міжнародні перевезення вантажів вантажними автомобілями; внутрішні та міжнародні перевезення небезпечних вантажів та небезпечних відходів вантажними автомобілями;

4) окремі вимоги до персоналу, що перевіряє технічний стан і виконує роботи з технічного обслуговування й ремонту транспортних засобів;

5) наявність медичного працівника відповідної кваліфікації;

6) наявність працівника – фахівця/консультанта, відповідального за організацію та безпеку міжнародних перевезень; з питань безпеки перевезень небезпечних вантажів;

7) умови підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів автомобільного транспорту, діяльність яких пов'язана з наданням послуг автомобільного транспорту, а також з питань охорони праці та пожежної безпеки.

Очевидно, що високий рівень монополії характерний для залізничного транспорту (ПАТ «Укрзалізниця» розглядається як природний монополіст та є основним перевізником вантажів [19] та монополістичним – пасажирів), трубопровідного (НАК «Нафтогаз України»), діяльність морських портів України регулюється ЗУ «Про природні монополії». Найбільш низький рівень монополії в автотранспорті, який є головним конкурентом для залізничних перевезень.

Високий рівень демонополізації в сфері автоперевезень обумовлює розвиток конкуренції та поширеність малого і середнього бізнесу, але в той самий час обумовлює високий рівень неофіційного працевлаштування працівників автомобільного транспорту. Така ситуація є неприйнятною, по-перше, з точки зору безпеки споживачів транспортних послуг, адже негативно відображається на їх безпеці, а по-друге, негативно впливає на соціальну захищеність працівників, якісню характеристику їх кадрового потенціалу.

Підприємства транспорту мають важливу соціальну роль через декілька причин: безпека перевезення пасажирів та спеціальних вантажів, які можуть спричинити техногенні катастрофи; перевезення соціальних категорій населення. Перевезення пільгового контингенту лягає значним фінансовим тягарем на підприємства транспортної галузі. Неврегульованість та непрозорість у цій сфері обумовлює фінансові труднощі та тінізацію пасажирських перевезень. Окрім перевезення пільгового контингенту, існує ще один аспект за цим напрямком пасажирських перевезень – доступна мобільність у віддалені населені пункти, які є економічно невігідними перевізникам, але їх необхідність обумовлена соціальними потребами.

Ще однією важливою особливістю підприємств транспорту є безпосередня взаємодія «представник підприємства» – «споживач послуги», яка відбувається з нижчою або середньою ланкою працівників, а не топ-менеджментом. Оскільки транспортні послуги є клієнтоорієнтовані, то невічливе спілкування зі споживачем послуг, непрофесіоналізм, тощо справляють негативне враження на клієнта, а його відгук, в свою чергу, визначає імідж та конкурентоспроможність підприємства транспорту. Зазначене формує певні вимоги до якісних характеристик кадрового потенціалу підприємств транспорту. Так, наприклад, в Законі України «Про автомобільний транспорт» ст. 16–18 сформовано вимоги до персоналу (кадрів) підприємств автотранспорту (рис. 2), які становлять кількісний базис їх кадрового потенціалу.

Як бачимо з рисунку 2, в Законі України передбачено положення, які регулюють поведінку представників транспортного підприємства, тобто це є базовою умовою для працевлаштування, виконання своїх професійних обов'язків.

Водії транспортних засобів, чисельність яких займає велику питому вагу в загальній структурі персоналу автотранспортних підприємств, мають проходити підготовку, перепідготовку, атестацію та підвищення кваліфікації водіїв транспортних засобів у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [8].

Аналіз законів у розрізі транспорту показав, що вимоги до персоналу та трудові взаємовідносини транспортних підприємств визначені в:

- ЗУ «Про транспорт» (ст. 17–20) визначено основи трудових відносин, соціального захисту і дисципліни працівників транспорту, питання страйків, страхування та звітно-облікового часу [9];

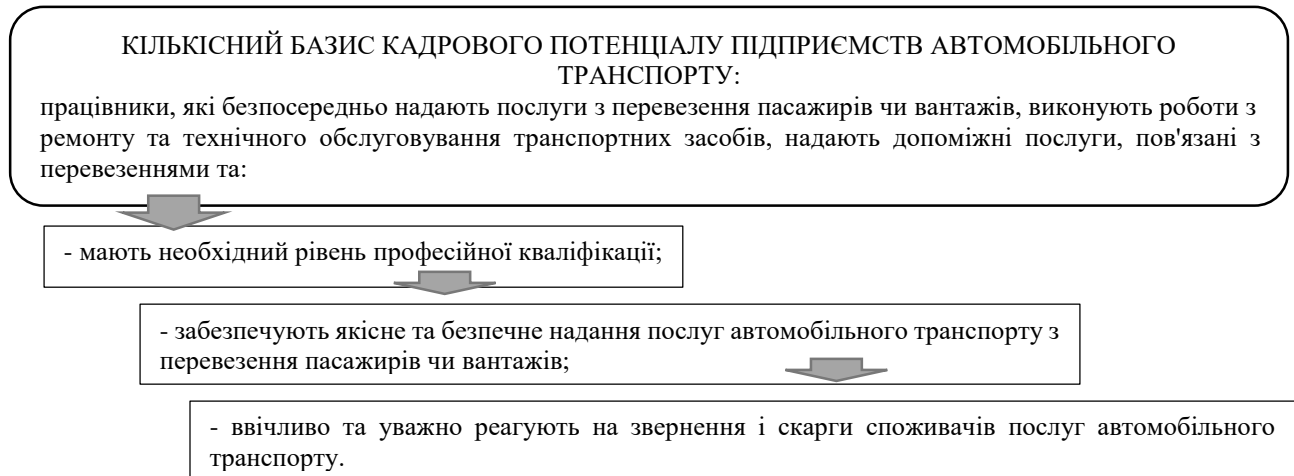


Рис. 2. Характеристики кількісного базису кадрового потенціалу підприємств автомобільного транспорту (побудовано автором на основі [8])

- ЗУ «Про міський електротранспорт» (ст. 19), в якому закріплено трудові відносини та соціальний захист працівників перевізника [11];

- ЗУ «Про автомобільний транспорт» (ст. 16–18) де сформовано вимоги до персоналу (кадрів) підприємств автотранспорту, передбачені підвищені вимоги до організації праці та контролю за роботою водіїв транспортних засобів [8];

- ЗУ «Про залізничний транспорт» (ст. 15–17), в якому визначено трудові відносини працівників залізничного транспорту, їх соціальний захист, питання дисципліни, вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [10];

- Повітряний Кодекс визначає авіаційний персонал як осіб, які пройшли спеціальну фахову підготовку, мають відповідне свідоцтво і здійснюють льотну експлуатацію, технічне обслуговування повітряних суден, організацію повітряного руху, технічну експлуатацію наземних засобів зв'язку, навігації, спостереження, а також його склад (ст. 49), підготовку, перепідготовку, підтвердження/відновлення та підвищення кваліфікації авіаційного персоналу і персоналу з наземного обслуговування, трудові відносини (ст. 52) та соціальний захист авіаційного персоналу (ст. 53). В розділі VIII визначено вимоги до екіпажу повітряного судна [13].

Отже, можемо зробити висновок, що транспортні підприємства мають ряд особливостей – законодавчих, економічних, організаційно-правових, які будуть впливати на процес управління працівниками. Тому є потреба в їх врахуванні під час розроблення ефективної системи оцінювання та управління кадровим потенціалом підприємств.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

У результаті проведеного дослідження було встановлено, що транспортна галузь має різноманітний склад підприємств, що залежать від виду транспорту, і кожна складова відрізняється одна від одної. Звичайно, на управління кадровим потенціалом підприємств транспорту впливають: розмір підприємства, який передусім визначається чисельністю працюючих, його організаційно-правова форма, форма власності тощо. Другою особливістю підприємств транспорту є різний ступінь втручання держави в їх економічні процеси. Ще однією специфічною рисою є соціальна значущість підприємств транспорту, яка обумовлює особливі вимоги до їх кадрового складу як до фактора забезпечення безпеки надання транспортних послуг. Крім того, транспорт надає послуги перевезення соціально вразливим верствам населення та у віддалені населені пункти, що не завжди є економічно доцільним.

Визначені особливості є основою для формування системи управління кадровим потенціалом транспортних підприємств поруч з існуючими різнорівневими трендами в сфері управління.

Список використаної літератури:

1. Дикань В.Л. Економіка праці на підприємствах залізничного транспорту : підручник / В.Л. Дикань, Ю.В. Єлагін, Т.Г. Сухорукова. – Х. : УкрДАЗТ, 2012. – 275 с.
2. Компанієць В.В. Стратегія людського розвитку та зміни у підготовці кадрів залізничного транспорту / В.В. Компанієць // Вісник економіки транспорту і промисловості. – Харків : УкрДАЗТ, 2010. – № 31. – С. 204–212.
3. Калініченко Л.Л. Методологічний підхід до управління персоналом підприємств залізничного транспорту в умовах реформування галузі : монографія / Л.Л. Калініченко. – Х. : УкрДАЗТ, 2012. – 420 с.
4. Калічева Н.С. Вплив управління персоналом на стратегічний розвиток залізничного транспорту в сучасних умовах / Н.С. Калічева, О.В. Зленко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2018. – № 62. – С. 75–82.
5. Токмакова І.В. Стратегічне управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту / І.В. Токмакова, А.В. Кузуб // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2016. – Вип. 53. – С. 110–114.
6. Найдьонова М.В. Організаційні засади управління персоналом на залізничному транспорті України / М.В. Найдьонова, А.Ю. Кибенко // Збірник наукових праць Української державної академії залізничного транспорту. – 2013. – Вип. 135. – С. 136–139.
7. Коренюк П. Удосконалення управління персоналом на підприємствах автомобільного транспорту / П.Коренюк // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. – 2018. – № 4. – С. 86–92.
8. Про автомобільний транспорт : Закон України : від 23.02.2006 р. : № 3492-IV / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2344-14>.
9. Про транспорт : Закон України : від 10.11.1994 р. : № 233/94-ВР / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/232/94-%D0%B2%D1%80>.
10. Про залізничний транспорт : Закон України : від 04.07.96 : № 274/96-ВР / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/96-%D0%B2%D1%80>.
11. Про міський електричний транспорт : Закон України : від 20.11.2012 : № 5502-VI / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1914-15>.
12. Про трубопровідний транспорт : Закон України : від 15.05.96 : № 193/96-ВР / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/192/96-%D0%B2%D1%80>.
13. Повітряний кодекс України : від 13.04.2012 : № 4651-VI / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3393-17>.
14. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з перевезення пасажирів, небезпечних вантажів та небезпечних відходів автомобільним транспортом, міжнародних перевезень пасажирів та вантажів автомобільним транспортом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1001-2015-%D0%BF>.
15. Смачило В.В. Тренди та трансформації в системі формування кадрового потенціалу підприємств транспортної сфери : монографія // Проблеми адаптації соціально-економічних систем до екзогенних змін / В.В. Смачило ; за ред. Л.Л. Калініченко. – Х. : ФОП Панов А.М., 2019. – С. 388–402.
16. Kalinichenko L. The influence of modern trends in labor on the formation of workforce capacity of the enterprises / L.Kalinichenko, V.Smachylo, T.Nalyvaiko // Innovative economics and management. – 2018. – № 3. – С. 163–170.
17. Смачило В.В. Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства» / В.В. Смачило // Механізм регулювання економіки. – 2016. – № 3. – С. 53–65.
18. Національна транспортна стратегія на період до 2030 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-shvalennya-nacionalnoyi-transportnoyi-strategiyi-ukrayini-na-period-do-2030-roku>.
19. Офіційний сайт Міністерства інфраструктури України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://mtu.gov.ua/>.
20. Кодекс законів про працю в Україні : 18.09.2018 Р. : № 2542-VIII / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

References:

1. Dikan', V.L., Elagin, Ju.V. and Suhorukova, T.G. (2012), *Ekonomika praci na pidpriemstvah zaliznynohogo transportu*, pidruchnik, UkrDAZT, H., 275 p.
2. Kompanijec', V.V. (2010), «Strategija ljuds'kogo rozvitku ta zmini u pidgotovci kadriv zaliznynohogo transportu», *Visnik ekonomiki transportu i promyslovosti*, No. 31, UkrDAZT, Harkiv, pp. 204–212.
3. Kalinichenko, L.L. (2012), *Metodologichnyj pidhid do upravlinnja personalom pidprijemstv zaliznynohogo transportu v umovah reformuvannja galuzi*, : UkrDAZT, H., 420 p.
4. Kalycheva, N.Je. and Zlenko, O.V. (2018), «Vplyv upravlinnja personalom na strategichnyj rozvytok zaliznynohogo transportu v suchasnyh umovah», *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, No. 62, pp. 75–82.

5. Tokmakova, I.V. and Kuzub, A.V. (2016), «Strategichne upravlinnja personalom na pidpryjemstvah zaliznychnogo transportu», *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, Issue 53, pp 110–114.
6. Najd'onova, M.V. and Kybenko, A.Ju. (2013), «Organizacijni zasady upravlinnja personalom na zaliznychnomu transporti Ukrainy», *Zbirnyk naukovykh prac' Ukrain's'koi' derzhavnoi' akademii' zaliznychnogo transportu*, Issue 135, pp. 136–139.
7. Korenjuk, P. (2018), «Udoskonalennja upravlinnja personalom na pidpryjemstvah avtomobil'nogo transportu», *Ekonomichnyj chasopys Shidnojevropejs'kogo nacional'nogo universytetu imeni Lesi Ukrainky*, No. 4, pp. 86–92.
8. Verhovna Rada Ukrainy (2006), *Pro avtomobil'nyj transport*, Zakon, N 3492-IV, [Online], available at: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2344-14>
9. Verhovna Rada Ukrainy (1994), *Pro transport*, Zakon, N 233/94-VR, [Online], available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/232/94-%D0%B2%D1%80>
10. Verhovna Rada Ukrainy (1996), *Pro zaliznychnyj transport*, Zakon, N 274/96-VR, [Online], available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/96-%D0%B2%D1%80>
11. Verhovna Rada Ukrainy (2012), *Pro mis'kyj elektrychnyj transport*, Zakon, N 5502-VI, [Online], available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1914-15>
12. Verhovna Rada Ukrainy (1996), *Pro truboprovodnyj transport*, Zakon, N 193/96-VR, [Online], available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/192/96-%D0%B2%D1%80>
13. Verhovna Rada Ukrainy (2012), *Povitrjanyj kodeks Ukrainy*, N 4651-VI, [Online], available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3393-17>
14. «Licenzijni umovy provadzhennja gospodars'koi' dijal'nosti z perevezennja pasazhyriv, nebezpechnykh vantazhiv ta nebezpechnykh vidhodiv avtomobil'nyh transportom, mizhnarodnyh perevezen' pasazhyriv ta vantazhiv avtomobil'nyh transportom», [Online], available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1001-2015-%D0%BF>
15. Smachylo, V.V. (2019), «Trendy ta transformacii' v systemi formuvannja kadrovogo potencialu pidpryjemstv transportnoi' sfery», monografija, *Problemy adaptacii' social'no-ekonomichnyh system do ekzogennyh zmin*, in L.L. Kalinichenko (ed.), FOP Panov A.M., H., pp. 388–402.
16. Kalinichenko, L., Smachylo, V. and Nalyvaiko, T. (2018), «The influence of modern trends in labor on the formation of workforce capacity of the enterprises», *Innovative economics and management*, No. 3, pp. 163–170.
17. Smachylo, V.V. (2016), «Kvintesencija ta ponjatijno-semantychnyj analiz social'no-ekonomichnoi' kategorii' kadrovij potencial pidpryjemstva», *Mehanizm reguljuvannja ekonomiky. of modern trends in labor on the formation of workforce capacity of the enterprises», Innovative economics and management*, No. 3, pp. 53–65.
18. «Nacional'na transportna strategija na period do 2030 roku», [Online], available at: <https://shshsh.kmu.gov.ua/ua/npas/proshvalennja-nacionalnoyi-transportnoyi-strategiyi-ukrayini-na-period-do-2030-roku>
19. «Oficijnyj sajt Ministerstva infrastruktury Ukrainy», [Online], available at: <https://mtu.gov.ua/>
20. Verhovna Rada Ukrainy (2018), *Kodeks zakoniv pro pracju v Ukraini*, N 2542-VIII, [Online], available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

Смачило Валентина Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри економіки Харківського національного університету будівництва та архітектури.

Наукові інтереси:

- управління персоналом, економіка праці та підприємства;
- соціальна відповідальність та підприємництво.

Orcid.org/0000-0002-6153-1564.

Стаття надійшла до редакції 05.04.2019.