

АНАЛІТИЧНЕ ПІДГРУНТЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

ANALYTICAL BASIS OF LABOR POTENTIAL MANAGEMENT OF ENTERPRISES

У статті доведено, що аналітичне підґрунтя управління трудовим потенціалом слід розглядати як процес забезпечення інформацією керівництво підприємства з метою надання відомостей про стан і реалізацію прийнятих заходів щодо поліпшення управління трудовим потенціалом та прийняття правильних рішень для подальшого розвитку підприємства. Підтверджено, що основою аналітичного підґрунтя виступає аналітичний інструментарій, завдяки якому відбувається управління трудовим потенціалом підприємства. Виходячи з того, що головний ресурс, що забезпечує процес управління трудовим потенціалом підприємства, є його працівники, запропоновано орієнтовний набір показників для оцінювання персоналу підприємств, а також логіку застосування аналітичного інструментарію щодо управління трудовим потенціалом підприємства. Оригінальність та практична значимість дослідження підтверджується запропонованими методичними прийомами та логікою застосування аналітичного інструментарію для оцінювання управління трудовим потенціалом підприємств.

Ключові слова: аналітичне підґрунтя, аналітичний інструментарій, управління, трудовий потенціал, персонал підприємства.

This research is based on the constant emergence of new methodological and scientific-methodical approaches to the management of the labor potential of enterprises and the selection of an appropriate analytical basis, which will contribute to the solution, adaptation and introduction of new methods of management of the labor potential at the level of various organizations, industries and regions. In article has been proven that the analytical basis of labor potential management should be considered as a process of providing information to the management of the enterprise in order to provide information about the state and implementation of measures taken to improve the management of labor potential and make the right decisions regarding the further development of the enterprise. It has been confirmed that the basis of the analytical foundation is the analytical toolkit, thanks to which the labor potential of the enterprise is managed. Based on the fact that the main resource that ensures the process of managing the labor potential of an enterprise is its employees, an approximate set of indicators for evaluating the personnel of enterprises is proposed, as well as the logic of using analytical tools for managing the labor potential of an enterprise. The originality and practical significance of the research is confirmed by the proposed methodical methods and the logic of using analytical tools for evaluating the management of the labor potential of enterprises. The conducted research of the analytical basis of labor potential management made it possible to state that the labor potential of the enterprise is characterized by labor resources that take part in its activities. The considered analytical toolkit of labor potential management will allow determining the effectiveness of the use of personnel at various levels of enterprise management, to identify problematic aspects and to make the right decisions to improve the management of labor resources. It is advisable to use the proposed analytical basis, taking into account the specifics of development and the state of the internal and external environment of the functioning of enterprises and the management of its labor potential.

Keywords: analytical basis, analytical tools, management, labor potential, enterprise personnel.

УДК 005.95/96+331.1:658.3

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct81-26>

Калінеску Т.В.

д.е.н., професор,
Національний аерокосмічний
університет ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Зеленко О.В.

здобувач третього освітньо-наукового
рівня вищої освіти,
Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля

Calinescu Tetyana

National Aerospace University
"Kharkiv Aviation Institute"

Zelenko Oleksandr

Volodymyr Dahl
East Ukrainian National University

Постановка проблеми. У сучасній науково-економічній літературі – управління трудовим потенціалом підприємств – є один з найважливіших напрямів досліджень [1–9, с. 49–61], новизна і практична цінність якого обґрунтовується залученням трудового персоналу, що перебуває в умовах сучасного оточуючого середовища підприємств, до цього процесу; необхідністю порівнювати сучасні підходи до управління трудовим потенціалом в рамках діяльності різних підприємств та сфер їх діяльності; забезпечувати і задовольняти потреби і інтереси трудового колективу – членів громадянського суспільства. Тому обговорення цієї проблеми, нові методологічні та науково-методичні підходи до пошуку аналітичного підґрунтя будуть сприяти розв'язанню, адаптації та запровадженню нових методів управління трудовим потенціалом на рівні різних організацій, галузях виробництва та регіонах. Тож нові дослідження – теж являють

собою певну цінність, що дозволить знайти те краще та отримати конкретні позитивні результати в різних сферах економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений аналіз підтверджує значну кількість наукових досліджень і публікацій щодо управління трудовим потенціалом авторів: Бегма П.О. [1], Харабуга С.В. [2], Посвалюк О. [3], Скриньковський Р., Павловські Гж., Ситар Л. [4], Валінкевич Н.В., Корбут К.Є. [5], Циганова О.С., Мурашко І.С. [6], Хитра О.В., Улицька І.Є. [7], Правдюк Н.Л., Покинньчерета В.В. [9] та інших. Проте, незважаючи на існування достатньої кількості теоретичних і прикладних підходів до управління трудовим потенціалом [1–9, с. 49–61] підприємств, усі вони носять фрагментарний характер і не забезпечують цілісного аналітичного оцінювання процесу управління. Тому існує необхідність в обґрунтуванні дієвого аналітичного

підґрунтя для управління трудовим потенціалом підприємств, що сприятиме виявленню додаткових резервів виробництва на тлі ефективного використання трудових ресурсів, якісному їх зростанню, поліпшенню добробуту та рівня життя.

Постановка завдання. Метою дослідження – є формування аналітичного підґрунтя для забезпечення управління трудовим потенціалом підприємств в сучасних умовах їх діяльності, що обумовило вирішення таких завдань:

- означити необхідне аналітичне підґрунтя для управління трудовим потенціалом підприємств;
- вибрати показники для оцінки управління трудовим потенціалом;
- означити логіку проведення аналітичних прийомів щодо оцінювання процесу управління трудовим потенціалом підприємств.

Для досягнення поставленої мети в дослідженні були застосовані теоретико-методологічні прийоми та наукові методи, зокрема: дедукції, аналізу, синтезу, моделювання, абстрактно-логічний та інші, що дозволили обґрунтувати доцільність вибраного аналітичного інструментарію та логіку вибраних методичних прийомів дослідження процесу управління трудовим потенціалом підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Загалом аналітичне підґрунтя управління трудовим потенціалом слід розглядати як процес забезпечення інформацією керівництво підприємства з метою надання відомостей про стан і реалізацію прийнятих заходів щодо поліпшення управління трудовим потенціалом та прийняття правильних рішень щодо подальшого розвитку. Основою аналітичного підґрунтя виступає аналітичний інструментарій, завдяки якому відбувається управління трудовим потенціалом підприємства, а саме – технічні прийоми і способи, серед яких найчастіше використовуються [1, с. 107–114; 8, с. 24]:

1) традиційні логічні способи (порівняння абсолютних, відносних та середніх величин, табличного та графічного оформлення даних, групування, балансовий, евристичні методи вирішення економічних задач на основі інтуїції, досвіду, експертних оцінок тощо);

2) способи детермінованого факторного аналізу (ланцюгової підстановки, абсолютних різниць, відносних різниць, індексний, пропорційного ділення і дольової участі, інтегральний, логарифмічний та інші), стохастичного факторного аналізу (дисперсійний, регресійний, кореляційний, компонентний, дискримінантний, кластерний, багатомірний математичний факторний аналіз та інші), оптимізаційного вирішення економічних задач (лінійне та нелінійне програмування, моделювання, теорія ігор та масового обслуговування, дослідження операцій та інші);

3) SWOT аналіз;

4) функціонально-вартісний аналіз;

5) маржинальний аналіз.

Проте слід наголосити на тому, що не існує єдиної думки щодо вибору найбільш доречного аналітичного інструментарію дослідження, оскільки його застосування залежить від мети, задач і глибини аналізу показників, технічних можливостей виконання різних розрахунків. Проте кожний має як певні переваги, так і недоліки в рамках оцінювання управління трудовим потенціалом підприємства.

Проведені авторські дослідження [10, с. 8–10; 11] довели, що найбільш поширеним методом і способом управління трудовим потенціалом в умовах невизначеності, – є моделювання, яке дозволяє у будь-який момент відкоригувати умови діяльності підприємств. З існуючих типів моделей (образотворчих, аналогових та символічних) можна скласти найрізноманітніші комбінації. Проте слід приймати до уваги, що вибрані типи моделей мають відповідати існуючій реальності на підприємстві та бути максимально наближеними до сприйняття оточуючим середовищем. Тож, наскільки досконало вибрана модель буде відображати існуючу реальність, настільки дієво і наближено до дійсності можна буде приймати правильні рішення щодо управління трудовим потенціалом підприємств, виявити нові найбільш ефективні способи і показники, які забезпечують раціональне використання персоналу, поліпшення їх добробуту, задоволення інтересів і потреб.

Слід пам'ятати і про пріоритети, що постійно можуть мінятися в діяльності підприємства, у рамках якого відбувається управління трудовим потенціалом. А в умовах воєнного стану та після воєної відбудови України вони мають бути спрямовані не тільки на зміни у випуску продукції, послуг, залучення ресурсів з метою отримання бажаних результатів та задоволення потреб споживачів, алей й на зміни цінностей людини – сучасних громадян, хто залишився й працює в Україні. Наразі будь-яка запропонована методологія управління підприємствами може бути виключно гіпотетичною, але, з іншого боку, – вона має бути максимально наближеною до передових ідей і вимог часу та робити акцент на проблеми, що існують у трудовому колективі, виходячи з професійних можливостей і здібностей персоналу, пов'язаних з розширенням горизонтів діяльності підприємств, територій та відбудовою країни.

Тож сьогоднішню оцінку трудового потенціалу слід розглядати в двох аспектах: як внутрішню, так і зовнішню. Внутрішню можна здійснюватися шляхом анкетування персоналу. Зовнішня – може бути проведена із залученням експертів або професійних служб (організацій), хто займається безпосередньо управлінням трудового потенціалу. Подібні оцінки можуть бути як кількісні, так і якісні. Виходячи

з того, що головний ресурс, що забезпечує процес управління трудовим потенціалом підприємства, є його працівники – тобто це персонал [11; 12], що забезпечує ефективність трудового потенціалу на різних рівнях управління підприємством, то можна запропонувати такий набір кількісних і якісних показників для оцінювання (таблиця 1).

Слід зазначити, що кожне підприємство може формувати свої методичні прийоми застосування аналітичного підґрунтя та необхідного інструментарію для управління трудовим потенціалом підприємства за певною логікою: дослідження → застосування → спостереження → оцінювання → реалізації трудового потенціалу (таблиця 2).

Таблиця 1

Орієнтовний набір показників оцінювання трудового потенціалу підприємств

Напрями оцінювання	Показники оцінювання
1. Професійно-кваліфікаційний рівень персоналу: 1.1. Рівень освіти 1.2. Стаж роботи за фахом 1.3. Підвищення кваліфікації	Загальний середній рівень освіти; професійно-технічна освіта; середньо-спеціальна освіта; вища освіта; наявність вченого ступеня; наявність вченого звання. До 3 років; до 5 років; до 10 років і більше; понад 20 років. Семінари, стажування, інші форми професійного навчання; курси підвищення кваліфікації; отримання суміжної професії; навчання у ЗВО, магістратурі, аспірантурі.
2. Ділові якості працівника: 2.1. Рівень ділової якості лінійного персоналу 2.2. Рівень ділової якості управлінського персоналу 2.3. Рівень ділової якості керівників	Професійна компетентність; ініціативність; працездатність; комунікабельність. Здатність до організаційної діяльності; відповідальність за виконувану роботу; самостійність і ініціативність; використання нових методів організації праці. Здібності до організації праці; здатність виховувати ділові якості у підлеглих; здатність приймати обґрунтовані рішення; уміння об'єднувати персонал і керівництво підприємства; зібраність, пунктуальність.
3. Складність роботи: 3.1. Рівень складності роботи працівників 3.2. Рівень складності роботи керівників різних рівнів управління	Складність роботи за тарифно-кваліфікаційним довідником; різноманітність в роботі; масштаби складності; додаткова відповідальність. Зміст праці; самостійність в роботі; міра відповідальності; різноплановий характер роботи.
4. Результати роботи персоналу: 4.1. Отримані результати роботи лінійного персоналу 4.2. Отримані результати роботи працівників середньої ланки 4.3. Отримані результати роботи працівників вищої ланки управління	Обсяг виконаних робіт; якість виконаних робіт; оперативність і ритмічність виконання роботи. Об'єм і вид виконаної роботи; рівень продуктивності праці; виконання роботи у встановлені терміни. Рентабельність виконаної роботи; кількість впроваджених інноваційних технологій; витрати на науково-дослідні роботи.
5. Умови праці: 5.1. Умови праці на робочому місці. 5.2. Вплив умов праці на результати трудової діяльності	Наявність достатнього робочого простору; наявність зручного підходу до робочого обладнання; відповідність нормам робочого середовища; забезпечення достатніх зв'язків між співробітниками; дотримання техніки безпеки; естетизація робочого середовища. Тривалість робочої зміни, норми часу, норми виробітку; перспективи виконання робочої програми за обсягами і якістю продукції; виплати компенсацій працівникам; мотивація персоналу до підвищення продуктивності праці.

Джерело: розроблено авторами з урахуванням [1, с. 100–101; 5, с. 58–62; 7, с. 405; 10, с. 8–10]

Таблиця 2

Логіка застосування аналітичного інструментарію щодо управління трудовим потенціалом підприємства

Методичні прийоми	Сутність та призначення методичного прийому
1	2
Дослідження	– опрацювання документів, законодавчої та нормативно-правової бази; – опанування ефективними методичними прийомами аналізу для оцінювання трудового потенціалу підприємства; – формування цілей і задач управління трудовим потенціалом; – вибір потенційних напрямів та методів управління трудовим потенціалом підприємства; – оцінювання внутрішнього і зовнішнього середовища діяльності підприємства; – розробка організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємства.

1	2
Застосування	– використання внутрішньої й зовнішньої інформації для оцінювання трудового потенціалу підприємства; – застосування сучасних методів обробки, опрацювання та узагальнення інформації; – здійснення поточного аналізу інформації для прийняття правильних управлінських рішень щодо трудового потенціалу підприємства.
Спостереження	– виявлення переваг і недоліків в управлінні трудовим потенціалом підприємства; – спостереження за процесом управління трудовим потенціалом на всіх рівнях управління та ланках діяльності підприємства; – оцінювання використання існуючого аналітичного інструментарію в управлінні трудовим потенціалом підприємства.
Оцінювання	– використання відібраних методичних прийомів для аналізу та оцінювання процесу управління трудовим потенціалом підприємства; – розробка аналітичних звітів для проведення внутрішнього аудиту управління трудовим потенціалом підприємства.
Реалізація	– реалізація сформованого організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємства; – розподіл інформації, з урахуванням вимог оперативності, поточного накопичення, внутрішнього аудиту та стратегічним спрямуванням управління трудовим потенціалом підприємства.

Джерело: розроблено авторами з урахуванням [13]

Кожний із запропонованих прийомів може містити свої аналітичні складники обліку (бухгалтерського, управлінського, статистичного, оперативного, фінансового та іншого); економічного аналізу (фінансового, техніко-економічного, управлінського, інвестиційного, інноваційного тощо); контролю (внутрішнього, зовнішнього, моніторингу, діагностики і таке інше). А кожний із запропонованих елементів може містити відповідні методики, управлінські процедури, технології проведення та інші характеристики. Проте усі ці елементи пов'язані між собою завдяки вибраному аналітичному інструментарію, що дозволить використати ідентичні засоби пошуку, збору, отримання, обробки, накопичення, передачі, збереження інформації та забезпечити рух інформаційних потоків між ними.

Висновки. Проведене дослідження дозволило зробити такі висновки:

1) трудовий потенціал підприємства характеризується трудовими ресурсами, які приймають участь у виробництві та діяльності підприємства;

2) розглянуте аналітичне підґрунтя та аналітичний інструментарій управління трудовим потенціалом дозволить визначити ефективність його використання персоналу на різних управлінських ланках підприємства, виявити проблемні аспекти та прийняти правильні рішення для поліпшення управління трудовими ресурсами.

3) запропоноване аналітичне підґрунтя доцільно використовувати, приймаючи до уваги особливості розвитку та стан внутрішнього і зовнішнього середовища функціонування підприємства, що впливає на управління його трудовим потенціалом.

4) запропоновані підходи до вибору аналітичного підґрунтя щодо управління трудовим

потенціалом підприємств дозволять обґрунтувати і сформулювати для підприємств у майбутньому доцільний організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом.

Тому подальші дослідження будуть спрямовані на розробку організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом відповідно до вимог діяльності сучасних підприємств, виходячи із внутрішнього та зовнішнього середовища їх функціонування.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Бегма П.О. Логістичне управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Дніпро, 2019. 278 с.
- Харабуга С.В. Концепція управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи. *Економіка і організація управління*. 2018. № 3(31). С. 81–89.
- Посвалюк О. Трудовий і кадровий потенціал підприємства: взаємозв'язок категорій. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2023. № 2. С. 220–225.
- Скриньковський Р., Павловські Г., Ситар Л. Розробка інструментарію для забезпечення якості трудового потенціалу промислових підприємств. *Path of Science*. 2017. Vol. 3. No 9. С. 3009–3018. URL: <https://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/393/429> (дата звернення: 14.11.2024)
- Валінкевич Н.В., Корбут К.Є. Сучасний стан та тенденції розвитку трудового потенціалу в Житомирській області. *European Journal of Management Issues*. 2018. Vol. 26 (1–2). С. 55–63.
- Циганова О.С., Мурашко І.С. Аналітичне забезпечення управління трудовими ресурсами підприємства. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2024. Випуск 2(11). С. 228–231. URL: <http://dees.iei.od.ua/index.php/journal/article/view/365/352> (дата звернення: 14.11.2024).

7. Хитра О.В., Улицька І.Є. Формування системи менеджменту умов праці на підприємствах України в контексті дотримання трудових стандартів міжнародної організації праці. *Інфраструктура ринку*. 2019. Випуск 29. С. 404–413.

8. Костенко О.М. Аналітичний інструментарій підвищення релевантності інформації. *Економіка та держава*. 2013. №2. С. 24–27.

9. Правдюк Н.Л., Покинчерета В.В. Трудові ресурси підприємств: обліково-аналітичне забезпечення управління: монографія. Вінниця: ПП «ТД «Едельвейс і К», 2016. 246 с.

10. Калінеску Т.В., Кирилов О.Д., Фоменко А.О. Оцінювання гнучкості інноваційного розвитку підприємств та виробничого персоналу. Сєверодонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. 316 с.

11. Калінеску Т.В., Зеленко О.В. Гносеологія управління трудовим потенціалом підприємств в умовах невизначеності. *Часопис економічних реформ*. 2024. № 3(55). С. 60–66.

12. Зеленко О.В. Формування трудового потенціалу підприємства в кризових умовах. *Пріоритети розвитку фінансів, менеджменту та маркетингу: традиції, моделі, перспективи*: тези доповідей XI міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28 травня 2024 р. Київ: СНУ ім. В. Даля, 2024. С. 318–320.

13. Гуренко Т.О. Обліково-аналітичний інструментарій в управлінні стратегією підприємств агробізнесу. *Економіка та суспільство*. 2023. Випуск № 51. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2488/2407> (дата звернення: 14.11.2024).

REFERENCES:

1. Behma P.O. (2019) *Lohistychnе upravlinnia trudovym potentsialom personalu promyslovykh pidpryemstv* [Logistics management of the personnel labor potential at the industrial enterprises]: dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.04. Dnipro, 278 p. (in Ukrainian).

2. Kharabuha S.V. (2018) Kontseptsiiia upravlinnia trudovym potentsialom sotsialno-ekonomichnoi systemy [The concept of the labor potential management of the socio-economic system]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia – Economics and organization of management*, no. 3(31), pp. 81–89.

3. Posvaliuk Olha. (2023) Trudovi i kadrovi potentsial pidpryemstva: vzaiemozviazok katehorii [Labor and personnel potential of the enterprise: interconnection of categories.]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky – Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences*, issue 2, pp. 220–225.

4. Skrynkovskiy R., Pavlovski H., Sytar L. (2017) Rozrobka instrumentarii dlia zabezpechennia yakosti trudovoho potentsialu promyslovykh pidpryemstv [Development of Tools for Ensuring the Quality of Labor Potential of Industrial Enterprises]. *Path of Science*, vol. 3, no. 9, pp. 3009–3018. Available at: <https://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/393/429> (accessed November 14, 2024)

5. Valinkevych N.V., Korbut K.Ie. (2018) Suchasnyi stan ta tendentsii rozvytku trudovoho potentsialu v Zhytomyrskii oblasti [Current state and development trends of labor potential in Zhytomyr region]. *European Journal of Management Issues*, vol. 26 (1–2), pp. 55–63.

6. Tsyhanova O.S., Murashko I.S. (2024) Analitychne zabezpechennia upravlinnia trudovymy resursamy pidpryemstva [Analytical supply of labor resources management of the enterprised]. *Tsyfrova ekonomika ta ekonomichna bezpeka – Digital Economy and Economic Security*, no. 2(11), pp. 228–231. Available at: <http://dees.iei.od.ua/index.php/journal/article/view/365/352> (accessed November 14, 2024)

7. Khytra O.V., Ulytska I.Ie. (2019) Formuvannia systemy menedzhmentu umov pratsi na pidpryemstvakh Ukrainy v konteksti dotrymannia trudovykh standartiv mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi [Formation of the management system of labor conditions on enterprises of Ukraine in the context of keeping to labor standards of the international labor organization.]. *Infrastruktura rynku – Market infrastructure*, vol. 29, pp. 404–413. Available at: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/29_2019_ukr/65.pdf (accessed November 14, 2024)

8. Kostenko O.M. (2013) Analitychni instrumentarii pidvyshchennia relevantnosti informatsii [Analytical tools for increasing the relevance of information]. *Ekonomika ta derzhava – Ekonomika ta derzhava*, no. 2, pp. 24–27.

9. Pravdiuk N.L., Pokynchereta V.V. (2016) Trudovi resursy pidpryemstv: oblikovo-analitchne zabezpechennia upravlinnia [Labor resources of enterprises: accounting and analytical management support.]. Vinnytsia: PP “TD “Edelweis i K”, 246 p. (in Ukrainian)

10. Calinescu, T.V., Kyrylov O.D, Fomenko A.O. (2016) *Otsiniuvannia hnuchkosti innovatsiinoho rozvytku pidpryemstv ta vyrobnychoho personalu* [Evaluation of the flexibility of innovative development of enterprises and production personnel]. Sievierodonetsk: vyd-vo SNU im. V. Dalia, 316 p. (in Ukrainian)

11. Calinescu T.V., Zelenko O.V. (2024) Hnoseolohiia upravlinnia trudovym potentsialom pidpryemstv v umovakh nevyznachenosti [Epistemology of labor potential management of enterprises in conditions of uncertainty.]. *Chasopys ekonomichnykh reform – Time description of economic reforms*, no. 3(55), pp. 60–66.

12. Zelenko O.V. (2024) Formuvannia trudovoho potentsialu pidpryemstva v kryzovykh umovakh [Formation of the labor potential of the enterprise in crisis conditions]. *Priorytety rozvytku finansiv, menedzhmentu ta marketynhu: tradytsii, modeli, perspekty*. Tezy dopovidei XI mizhnar. nauk.-prakt. conf. (Kyiv, May 28, 2024). Kyiv: Volodymyr Dahl EUNU, pp. 318–320. (in Ukrainian)

Hurenko T.O. (2023) Oblikovo-analitchnyi instrumentarii v upravlinni stratehiieiu pidpryemstv ahrobiznesu [Accounting and analytical tools in strategy management of agribusiness enterprises.]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*, no. 51. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2488/2407> (accessed November 14, 2024)