

УДК 621:330

КУЗЬМЕНКО О. М.

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ПЛІТНЬОВ М. В.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Северодонецьк

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ЩОДО ПОШУКУ КОМПРОМІСУ У ВЗАЄМОВІДНОСИНАХ ПІДПРИЄМСТВА З АКТОРАМИ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ: ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ ТА НАПРЯМИ ВИРІШЕННЯ

Сформульовано проблематику пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку. Показано особливості пошуку компромісу для різних типів економічних систем. Визначено сукупність наукових та практичних завдань з формування компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку. Визначено головні напрями досліджень з формування компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку.

Ключові слова: компетенція, компроміс, підприємство, актор, регіональний розвиток.

KUZMENKO O.,

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

PLIETNOV M.

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Severodonetsk

FORMING COMPETENCES IN FINDING COMPROMISES IN THE RELATIONSHIPS OF AN ENTERPRISE WITH REGIONAL DEVELOPMENT ACTORS: TASKS AND SOLUTION DIRECTIONS

The aim of the article is to set the tasks for studying the theoretical and methodological principles of forming enterprise competencies in finding a compromise in relations with actors of regional development and defining directions for their solution. In the article it has been shown that the set of relations of enterprises with the regional development actors is very wide and diverse, which requires an enterprise to form the competencies to find the compromise in relations with regional development actors. It has been established that the relations between various actors of regional development take place in the competitive regional environment, which forms an objective economic and organizational space "region-enterprise", the nature of relations in which is determined by the market mechanism. It has been determined that the formation of competences for finding the compromise in the relations of an enterprise with regional development actors is the task of the target nature, and its solution should be sought in the plane of conflict of the goals and interests of individual actors. It has been determined that the necessary direction of research, which deals with forming the competences for finding the compromise in the enterprise's relations with regional development actors, from the standpoint of the systemic approach to the study of socio-economic phenomena is the development of the typology of these relationships, which in general would determine the structure of the required competencies. From this point of view, the main directions of further research within the specified subject area have been proposed in the publication.

Keywords: competence, compromise, enterprise, actor, regional development.

Постановка проблеми. Розробка та використання на підприємствах результативних організаційних та управлінських підходів до пошуку компромісу у взаємовідносинах з різноманітними впливовими акторами є головною передумовою формування дієвих механізмів розвитку економічних систем різного рівня. В той же час, проблема пошуку підприємством компромісу у взаємовідносинах з акторами регіонального розвитку залишається сьогодні малодослідженою. У науковців та практиків не має однозначної думки як стосовно сутності та структури компетенцій підприємства, так і щодо можливостей та механізмів їх формування та використання. Це пов'язано, по-перше, зі складністю процесів функціонування та розвитку підприємства в складному за структурою та динамікою змін зовнішньому середовищі, по-друге, із багаторівневими ланцюгами взаємодії підприємства з акторами регіонального розвитку. При цьому, на можливості та стратегії підприємства щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах з акторами регіонального розвитку впливають можливості та стратегії інших акторів та контрагентів, а відповідні компетенції підприємства знаходяться під постійним впливом інших акторів, які теж приймають участь в процесах регіонального розвитку. Саме наявність у підприємств компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах з акторами регіонального розвитку є, на нашу думку, головним джерелом для розвитку підприємства в умовах конкурентної економіки. Необхідність розробки теоретичного, методичного та практичного інструментарію стосовно формування компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку визначає вибір теми публікації та зумовлює її актуальність.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретико-методологічні питання формування у підприємства компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах з акторами регіонального розвитку недостатньо вивчені вченими та не розглядаються як окремий та цілісний предмет дослідження, хоча певні теоретичні підстави для здійснення такого дослідження вже назріли. Так, теоретичні засади використання

компетентнісного підходу в діяльності підприємств отримали розвитку в працях таких учених, як О. В. Вартанова [1, 2], В. А. Верба та О. А. Гребешкова [3], В. В. Захарченко та Т. Г. Белова, [4], Н. О. Сімченко [5] та ін. Науково-практичне завдання з пошуку компромісу між різними акторами частково вирішується в межах достатньо нового напряму досліджень з безпекології, який орієнтовано на врахування інтересів різних зацікавлених сторін або груп інтересів. Цей напрям досліджень сьогодні навіть оформлюється в окрему предметну область "стейкхолдер-менеджмент". Розвитку цього напрямку присвячені праці таких вчених, як Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьова, О. М. Ляшенко [6], Є. І. Овчаренко [7], які досліджували взаємозв'язки підприємства та його стейкхолдерів, а також вплив останніх на результати діяльності підприємства. Аналітичний інструментарій пошуку компромісу та налагодження взаємовідносин між різними акторами представлено в працях багатьох вчених в галузі теорії ігор, теорії управління, теорії ієрархічних систем тощо. Зокрема, М. М. Моїсєєв [8], О. М. Дегтярева [9] та інші вчені досліджували типологію, моделі і технології пошуку компромісів у взаємовідносинах акторів у різних системах управління. Окремі питання координації, узгодження та впровадження компенсаційних механізмів при взаємодії підприємств в регіональній економічній системі розглядала в своїх дослідженнях І. М. Семененко [10]. Втім, незважаючи на значну увагу вчених до аналізу взаємовідносин підприємств з акторами регіонального розвитку, й до теперішнього часу бракує науково обґрунтованих теоретико-методологічних засад, дієвих інструментів та механізмів формування у підприємства компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах з акторами регіонального розвитку.

Формулювання цілі статті. Метою статті є постановка завдань з дослідження теоретико-методологічних засад формування у підприємства компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах з акторами регіонального розвитку та визначення напрямів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Питання пошуку нових конкурентних переваг в умовах інтеграції України до єдиного економічного простору з ЄС постають перед вітчизняними підприємствами та цілими регіонами. Зростання значення внутрішніх організаційних чинників в цих процесах зумовлює виникнення нових підходів в управлінні, які пов'язані з організаційним розвитком та формуванням актуальних для підприємства компетенцій. Одним з таких сучасних наукових підходів є концепція компетенцій підприємства, яка представляє собою певним чином сформовану систему знань, досвіду та організаційних можливостей, що визначає унікальність підприємства та є основою розвитку конкурентних переваг.

Формування у підприємства компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах з акторами регіонального розвитку є складним науково-практичним завданням. Його вирішення буде відрізнятися для різних типів економічних систем, одним із ключових елементів якої як системи виступає сукупність економічних відносин. В умовах економічної системи з домінуванням державного регулювання компетенції підприємств переважно будуть визначатися державними та регіональними органами влади. За умов ринкової економічної системи, яка базується на парадигмі конкурентної поведінки окремих акторів, переважають чинники управління, які безпосередньо впливають на формування та розвиток компетенцій підприємств щодо перемоги у стратегічному протистоянні та конкурентній боротьбі. При цьому цілі діяльності підприємства можуть суперечити цілям регіону. Ці протиріччя за сучасних умов вже носять навіть антагоністичний характер та негативно впливають на функціонування та розвиток як окремих підприємств, корпорацій та галузей, так і на розвиток регіонів в цілому. Якщо не сприяти формуванню у підприємств компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах з акторами регіонального розвитку, то в регіонах і далі будуть виникати негативні тенденції до поглиблення антагонізму між окремими акторами регіонального розвитку. Питанням пошуку компромісів у взаємовідносинах різних акторів присвячено достатню кількість досліджень. Разом з тим, це науково-практичне завдання поки не знайшло свого остаточного конструктивного вирішення, особливо в конкретній предметній області – пошуку компромісів у взаємовідносинах «регіон – підприємство».

Сучасне конкурентне регіональне середовище функціонування та розвитку підприємств є об'єктивним економічним та організаційним простором, в якому формуються і розвиваються різноманітні відносини між різноманітними акторами. Внаслідок цього регіональне економічне середовище отримує унікальні властивості і якості, які ускладнюють, а іноді і виключають можливості використання для його аналізу однозначно детермінованих підходів, які придатні для застосування стосовно стійкої та стабільної економічної системи. Для сучасного регіонального економічного середовища зокрема є характерним: багатоманітний та поляризований спектр відносин між акторами регіонального розвитку (від партнерства до антагонізму), що змушує враховувати в дослідженнях не лише традиційний баланс інтересів, а й інші типи відносин в системі «регіон – підприємство», які впливають на функціонування та розвитку регіональної системи; нестійкий характер динаміки розвитку, що формально виражається в частій зміні результатів діяльності незалежно від обраної стратегії та ймовірнісному слабо передбачуваному характері взаємин між акторами регіонального розвитку; наявність ознак не добросовісних відносин між акторами регіонального розвитку, зокрема, таких як лобіювання своїх інтересів, дезінформація сторін щодо своїх намірів, інформаційна блокада, підкуп посадових осіб тощо, що суттєво ускладнює застосування класичних методів теорії управління та оптимізації для вирішення задач пошуку компромісу і змушує шукати нові підходи, що

враховують зазначені чинники; існуюча сукупність прийомів, способів і технологій врегулювання конфліктів, що виникають в регіональному середовищі функціонування та розвитку підприємств, орієнтована здебільшого на усунення негативних наслідків можливих конфліктів, а не на випередження.

Основою зазначених відносин в регіональному економічному середовищі виступають взаємини в системі «регіон-підприємство», характер яких визначається нині вже не ієрархічною адміністративною системою управління, а ринковим механізмом, основними елементами якого є конкуренція, самоорганізація, свобода вибору стратегії розвитку. Для усунення зазначених явищ необхідно орієнтувати дослідження на обмеження використання адміністративних інструментів управління в системі «регіон-підприємство» та розробку ринкових механізмів та інструментів, які носять здебільшого комунікаційний характер. На нашу думку, результативним ринковим та комунікаційним інструментом управління для таких умов повинен стати інструмент пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку.

З урахуванням зазначених умов функціонування та розвитку підприємства в складному економічному просторі, пошук компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку слід розглядати як один з напрямів реалізації корпоративної стратегії підприємства, а можливості та потенціал підприємства до реалізації такого пошуку необхідно враховувати при формуванні та розвитку компетенцій підприємства. Аналіз наукових публікацій показує, що взаємовідносини підприємства з контрагентами та організаційні зв'язки підприємства враховуються вченими при визначенні структури компетенцій підприємства. Зокрема, щодо О. В. Вартанова визначає компетенції підприємства як «унікальної сукупності знань, навичок, досвіду та організаційних зв'язків, які в поєднанні з ресурсами й технологіями формують основу для одержання підприємством конкурентних переваг і забезпечення його ринкового успіху...» [1]. Отже одним із елементів компетенцій підприємства виступає сукупність «організаційних зв'язків». При цьому у дослідженні О. В. Вартанової доведено, що «компетенція відіграє дуальну роль у стратегічному управлінні знаннями підприємства: з одного боку, вона є об'єктом стратегічного управління знаннями, з іншого – його головним результатом, який виникає під час реалізації стратегії управління знаннями та полягає у створенні інноваційного продукту з новими споживчими властивостями» [1]. Отже формування компетенцій з пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку слід розглядати в контексті зазначеного дуального характеру. Виявлений дослідником дуальний характер компетенцій підприємства полягає в «поєднанні компетенції персоналу та компетенції підприємства, які мають схожі складові, але виявляються на різних рівнях корпоративного управління, що визначає необхідність трансформації компетенцій персоналу в компетенцію підприємства шляхом стимулювання процесів одержання та передавання знань [1].

Окрім зазначеної дуальності, формування компетенцій з пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку є завданням цільового характеру, а його вирішення слід шукати у площині конфлікту цілей та інтересів окремих акторів. Стосовно цільових моделей пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку цікавим є дослідження Є. І. Овчаренка [7], який докладно займався проблематикою цілепокладання у господарчих суб'єктах. Дослідник не лише стверджує, що адекватна модель цілепокладання має виходити із множинності цілей навіть в середині підприємства через те, що там діють різні особи, які мають власні цілі, але й стверджує, що господарюючий суб'єкт виступає водночас як підприємство, як фірма та як організація, а ці три іпостасі господарюючого суб'єкту мають різні цілі. Власне має сенс навести цитату цього міркування: «... цілі підприємства, фірми та організації мають різну сутність та певну ієрархічність. Розгляд процесів узгодження цілей на понятійному рівні повинен виходити з того, що господарюючий суб'єкт, цілі якого узгоджуються, обов'язково одночасно розглядається як підприємство, як фірма та як організація. Лише одночасність підходу до розуміння сутності цілей цих трьох окремих утворень дозволить досягти дійсного стану узгодженості. Зважаючи на це, процес узгодження цілей на рівні підприємства є заключним етапом після узгодження на рівні фірми та організації. Цілі підприємства стосуються створення товарів, виробничих чинників для задоволення різноманітних потреб суспільства. Цілі фірми стосуються її економічного зростання та розширення меж господарської діяльності в умовах невизначеності, формування економічних об'єднань тощо, тобто поводження ("гри") на певному ринку. Цілі ж організації відображають інтереси та напрями зусиль учасників організації окремо чи у складі певних коаліцій. Процес цільового узгодження усередині та між організаційними системами обов'язково повинен базуватися на узгодженості на усіх трьох вищезазначених об'єктних рівнях. Механізм цілепокладання та узгодження може призводити до прийнятного стану лише за умови побудови такого узгодження на основі чіткого розуміння цільових передумовок плануючих суб'єктів. Механізм узгодження, в основі якого є сутність самої цілі, її вага та безособова значущість, приречений на неефективність. Цільові передумовки, у свою чергу породжуються, організаційним рівнем значно вищим ніж рівень, де організаційна система стає плануючою. Механізм цілепокладання припускає множинність цілей учасників підприємства, їх конфліктність та випадки неможливості зведення в єдину ціль, значно в більшій мірі відповідає реальній дійсності на сучасних підприємствах...» [7].

В неявній формі до часткового вирішення завдання формування компетенцій з пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку зверталися вчені в межах вельми

різноманітних досліджень. Зокрема І. М. Семененко при дослідженні інституційних засад сталого розвитку регіону запропонувала комплекс організаційних та фінансових заходів для підприємств регіону, який полягає в реалізації компенсаційного механізму сталого розвитку, спрямованого на забезпечення збалансованості використання ресурсів та повноважень виконавців у реалізації відповідних проектів портфелю проектів інституційного забезпечення сталого розвитку регіону на засадах цільового управління підприємствами [10]. Але в дослідженні вченого не визначено хто і як організаційно буде зазначений комплекс заходів реалізовувати, в межах яких компетентностей суб'єктів регіонального розвитку ці заходи будуть здійснюватися. На наше переконання для втілення багатьох наукових розробок щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку необхідно формувати відповідні компетенції.

Важливим напрямом досліджень щодо вирішення завдання формування компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку є розробка відповідного інформаційного та аналітичного забезпечення. Нині можна визначити три відносно самостійні аналітичні підходи до пошуку компромісу, які отримали найбільшого поширення: логіко-емпіричний, переваги якого полягають у можливості обліку слабо формалізованих чинників, використанні досвіду практичної діяльності керівників підприємств, доступності методичних матеріалів для фахівців-практиків; теоретико-ігровий, який ґрунтується на припущеннях про наявність повного списку можливих стратегій поведінки конфліктуючих сторін та принцип мінімуму середнього ризику; оптимізаційний, за якого пошук компромісів зводиться до побудови і дослідження моделей координаційного типу [9]. В цілому жоден із зазначених підходів, взятий окремо, не дозволяє створити результативного інформаційно-аналітичного забезпечення, яке дозволяло б вирішувати практичні проблеми аналізу та пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку.

Необхідним напрямом досліджень з формування компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку з позиції системного підходу до вивчення соціально-економічних явищ є розробка типології цих взаємовідносин, які будуть в цілому визначати і структуру необхідних компетенцій. З цього приводу цікавими є дослідження зокрема О. М. Дегтяревої [9], яка докладно проаналізувала типи компромісів у системі «центр – підприємство». При визначенні типів компромісів у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку можна виділити такі найбільш загальні: цільові компроміси, які спрямовані на узгодження цілей взаємодіючих суб'єктів, а їх сутність полягає в максимально можливому поєднанні цільових векторів регіону і підприємства шляхом проведення переговорів; часові компроміси, які зорієнтовані на узгодження процесів функціонування та розвитку регіону та підприємства в часі; просторові компроміси пов'язані з загальною територією функціонування та розвитку регіону і підприємств (наприклад, територіальні суперечки і розбіжності при реалізації інвестиційного проекту на території регіону); технологічні компроміси, які спрямовані на вирішення протиріч, що обумовлені вибором технології або способу досягнення цілей функціонування та розвитку; ресурсні компроміси, які пов'язані з можливим виникненням ситуації дефіциту ресурсів, який можна компенсувати за рахунок інших акторів регіонального розвитку.

З погляду на зазначене вбачається за можливе визначити такі основні напрями та завдання дослідження щодо предметної області формування компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку: визначення передумов пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку та розробка типології взаємовідносин і компетенцій щодо пошуку компромісу; розробка способів та алгоритмів оцінювання компромісів та компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах «регіон-підприємство»; розробка підходів до формування компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку; розробка технологій врегулювання конфліктних взаємовідносин в системі «регіон-підприємство».

Висновки. Отже, сукупність взаємовідносин підприємства з акторами регіонального розвитку є вельми широкою і різноманітною, що потребує формування у підприємства компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах з акторами регіонального розвитку. Взаємовідносини між різноманітними акторами регіонального розвитку відбуваються у конкурентному регіональному середовищі, яке утворює об'єктивний економічний та організаційний простір «регіон-підприємство», характер відносин в якому визначається ринковим механізмом. Результативним ринковим та комунікаційним інструментом управління для таких умов повинен стати інструмент пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку. Формування компетенцій з пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку є завданням цільового характеру, а його вирішення слід шукати у площині конфлікту цілей та інтересів окремих акторів. Крім того, пошук компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку слід розглядати як один з напрямів реалізації корпоративної стратегії підприємства, а можливості та потенціал підприємства до реалізації такого пошуку необхідно враховувати при формуванні компетенцій підприємства.

Важливим напрямом досліджень щодо вирішення завдання формування компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку є розробка відповідного

інформаційного та аналітичного забезпечення. Нині можна визначити три відносно самостійні аналітичні підходи до пошуку компромісу, які отримали найбільшого поширення: логіко-емпіричний, теоретико-ігровий, оптимізаційний. Необхідним напрямом досліджень з формування компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку з позиції системного підходу до вивчення соціально-економічних явищ є розробка типології цих взаємовідносин, які будуть в цілому визначати і структуру необхідних компетенцій. З точки зору предметної області дослідження цікавим є вивчення не лише формальних економічних та організаційних взаємовідносин підприємства з акторами регіонального розвитку, а й особистісних, психологічних, емоційних чинників, оскільки вони роблять значний вплив на стан і динаміку регіонального розвитку. Тому необхідно розглядати формування компетенцій щодо пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку як системний процес зміни різноманітних типів взаємовідносин та відповідних компетенцій підприємства. З погляду на це в публікації були запропоновані основні напрями подальшого дослідження в межах окресленої предметної області.

Література

1. Вартанова О. В. Формування компетенції підприємства у стратегічному управлінні знаннями [Електронний ресурс] / О. В. Вартанова. — Режим доступу : <http://global-national.in.ua/archive/3-2015/49.pdf>.
2. Вартанова О.В. Компетенція підприємства у стратегічному управлінні підприємством: формування і розвиток : [монографія] / О.В. Вартанова. — Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2012. — 340 с.
3. Верба В.А. Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства [Електронний ресурс] / В.А. Верба, О. М. Гребешкова. — Режим доступу : <http://www.management.com.ua/strategy/str100.html>.
4. Захарченко В.В. Ідентифікація ключових компетенцій підприємства [Електронний ресурс] / В.В. Захарченко, Т.Г. Белова. — Режим доступу : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3042/3/5.pdf>.
5. Сімченко Н.О. Використання компетенційного підходу до формування стійких конкурентних переваг підприємства [Електронний ресурс] / Н.О. Сімченко. — Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2010_33/Zmist/29PDF.pdf.
6. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : [монографія] / Г. В. Козаченко, В. В. Понамаров, О. М. Ляшенко. — К. : Лібра, 2003. — 280 с.
7. Овчаренко Є.І. Генеза та сучасні уявлення теорій фірми щодо цілі та цілепокладання: аспекти використання у системі економічної безпеки підприємства / Є.І. Овчаренко // Управління проектами та розвиток виробництва : зб. наук. пр. — Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2013. — № 1(48). — С. 32–43.
8. Моисеев Н. Н. Математические задачи системного анализа / Н. Н. Моисеев. — М. : Главная редакция физико-математической литературы, 1981. — 487 с.
9. Дегтярева О.Н. Модели и технологии поиска компромиссов : [монографія] / О.Н. Дегтярева. — Воронеж : Изд-во «Научная книга», 2006. — 105 с.
10. Семененко І.М. Забезпечення сталого розвитку регіону: інституційні засади та трансформація цільового управління підприємствами : [монографія] / Северодонецьк : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2017. — 370 с.

References

1. Vartanova O. V. Formuvannya kompetentsii pidpriemstva u stratehichnomu upravlinni znanniamy [Elektronnyi resurs] / O. V. Vartanova. — Rezhym dostupu : <http://global-national.in.ua/archive/3-2015/49.pdf>.
2. Vartanova O.V. Kompetentsiia pidpriemstva u stratehichnomu upravlinni pidpriemstvom: formuvannya i rozvytok : [monohrafiia] / O.V. Vartanova. — Luhansk : Vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2012. — 340 s.
3. Verba V.A. Problemy identyfikatsii kompetentsii pidpriemstva [Elektronnyi resurs] / V. A. Verba, O. M. Hrebeshkova. — Rezhym dostupu : <http://www.management.com.ua/strategy/str100.html>.
4. Zakharchenko V.V. Identifikatsiia kliuchovykh kompetentsii pidpriemstva [Elektronnyi resurs] / V.V. Zakharchenko, T.H. Bielova. — Rezhym dostupu : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3042/3/5.pdf>.
5. Simchenko N.O. Vykorystannya kompetentsiinoho pidkhodu do formuvannya stiikykh konkurentnykh perevah pidpriemstva [Elektronnyi resurs] / N.O. Simchenko. — Rezhym dostupu : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2010_33/Zmist/29PDF.pdf.
6. Kozachenko H. V. Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: sutnist ta mekhanizm zabezpechennia : [monohrafiia] / H. V. Kozachenko, V. V. Ponomarev, O. M. Liashenko. — K. : Libra, 2003. — 280 s.
7. Ovcharenko Ye.I. Geneza ta suchasni uiavlennia teorii firmy shchodo tsili ta tsilepokladannia: aspekty vykorystannia u systemi ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva / Ye.I. Ovcharenko // Upravlinnia proektamy ta rozvytok vyrobnytstva : zb. nauk. pr. — Luhansk : Vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2013. — № 1(48). — S. 32–43.
8. Moiseev N. N. Matematicheskie zadachi systemnoho analiza / N. N. Moiseev. — M. : Hlavnaiia redaktsiia fizyko-matematicheskoi lyteratury, 1981. — 487 s.
9. Dehtiarova O.N. Modeli i tekhnolohii poiska kompromissov : [monohrafiia] / O.N. Dehtiarova. — Voronezh : Yzd-vo «Nauchnaia knyha», 2006. — 105 s.
10. Semenenko I.M. Zabezpechennia staloho rozvytku rehionu: instytutsiini zasady ta transformatsiia tsilovoho upravlinnia pidpriemstvamy : [monohrafiia] / Sievierodonetsk : Vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2017. — 370 s.

Рецензія/Peer review : 22.05.2018
Надрукована/Printed : 04.06.2018
Рецензент: д. е. н., проф. Репіна І. М.