

Методичні підходи до оцінювання стратегії управління персоналом підприємства

Мета статті - визначити методичні засади оцінювання стратегії управління персоналом, застосування системи її критеріїв і показників.

Методика дослідження. Використано методи: діалектичний, аналізу, синтезу, наукової абстракції (при уточненні категоріально-понятійного апарату дослідження); системного аналізу (теоретичні та методологічні узагальнення, визначення критеріїв, показників та рівнів оцінювання стратегії управління персоналом підприємства).

Результати дослідження. Обґрунтовано необхідність оцінювання стратегії управління персоналом на зовнішньому і внутрішньому рівнях підприємства. Узагальнено теоретичні підходи щодо визначення стратегії управління персоналом, обґрунтовано систему критеріїв і показників її оцінювання в аграрних підприємствах. Враховані вимоги стратегічного управління персоналом щодо формування агрегованої бази компетенцій, яка має відповідати потребам підприємства в персоналі визначених професійно-кваліфікаційних і особистісних характеристик.

Елементи наукової новизни. Запропоновано порядок оцінювання стратегії управління персоналом на зовнішньому і внутрішньому рівнях підприємства при диференціюванні критеріїв оцінювання на суб'єктивні і об'єктивні, а показники на прямі та непрямі (опосередковані).

Практична значущість. Запропонована класифікація критеріїв і показників оцінки стратегії управління персоналом підприємства дає змогу комплексно оцінити її на зовнішньому і внутрішньому рівнях підприємства, а отримані результати є важливим джерелом інформації для прийняття рішень щодо стратегічного управління персоналом і підприємством в цілому. Рис.: 2. Бібліогр.: 12.

Ключові слова: стратегія, управління, критерій, економічна ефективність, персонал.

Чикуркова Алла Дмитрівна - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та адміністрування, Подільський державний аграрно-технічний університет (Хмельницька обл., м. Кам'янець-Подільський, вул. Шевченка, 13)
E-mail: Alladomanchuk@gmail.com

Постановка проблеми. Досвід господарської діяльності показав, що вирішення важливих проблем інноваційного економічного і соціального розвитку країни неможливе без організації принципово нових ринкових відносин між партнерами, удосконалення методів керівництва, зміни стилю господарювання, психології й мислення керівників, поглиблення демократії, подальшого підвищення дисципліни, відповідальності персоналу всіх ланок виробництва та управління.

Змінюється і ставлення до персоналу організацій, а соціальна спрямованість економічної політики держави повертає її обличчям до людини як чинника активізації економічного зростання. Управління персоналом є однією із найважливіших сфер діяльності організації, яка може багаторазово підвищити ефективність будь-якого виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Успішне позиціонування організації на ринку значною мірою залежить від ефективності використання людських ресурсів, які зумовлюють результативність організації в цілому. Ефективність виявляється у високопродуктивному використанні й розвитку матеріальних засобів виробництва, задоволенні потреб і очікувань клієнтів. Таких результатів досягає організація, укомплектована відповідною чисельністю працівників, які мають необхідний потенціал, мотивовані до узгодженої з цілями організації поведінки, для яких створено належні умови праці, тобто сформовано відповідну культуру організації. В Україні останніми роками нагромадилася певна кількість наукових і практичних досліджень у галузі управління людськими ресурсами.

Проблемам формування стратегій підприємств присвячені праці зарубіжних фахівців І. Ансоффа [1], Б. Карлоффа [3], М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі [4], А. Томпсона, А. Стрікланда [5], В. Стивен-

сона [7], Дж. Б. Куїнна [8] та ін. Питанням стратегії управління персоналом на підприємствах приділяли увагу у своїх дослідженнях багато вітчизняних учених: М. Малік [9], О. Шпикуляк [9, 12], автор статті [6, 11] та ін. Ринкові перетворення в Україні викликали об'єктивну необхідність подальшого розвитку теоретичних і методико-прикладних засад формування стратегій управління персоналом підприємств.

Мета статті – визначити методичні засади оцінювання стратегії управління персоналом, застосування системи її критеріїв і показників.

Виклад основних результатів дослідження. Вивчення тлумачення сутності дефініції «стратегія» показали результати досить ґрунтовних досліджень відомих вчених. На думку І. Ансоффа, стратегія – це набір правил для прийняття рішень, якими організація керується у своїй діяльності, вона містить загальні напрями, рух, за якими задовольняє зростання та закріплення позицій фірми. Є «інструментом», що може допомогти в умовах нестабільності; забезпечує збалансованість та загальні напрями зростання [1, с. 136]. П. Дойль зазначав, що стратегія компанії – це системний підхід до вирішення проблем розвитку та функціонування, який забезпечує збалансованість її діяльності. Реалізація стратегії полягає у формуванні рішень у сферах маркетингу та інноваційної діяльності [2, с. 85]. Б. Карлофф розглядав стратегію як узагальнену модель дій, яка необхідна для досягнення встановлених цілей через координацію та розподілення ресурсів компанії. Сутність стратегії полягає у створенні моделі дій підприємства щодо ефективного використання ресурсів з метою досягнення основних цілей [3, с. 45].

На думку М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі, стратегія – це детальний всебічний комплексний план, призначений, щоб забезпечити здійснення місії організації, її цілей. Стратегія включає комплекс заходів, послідовне та паралельне виконання яких дає змогу досягти цілей за відсутності змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі [4, с. 283].

А. Томпсон, А. Стрікланд вбачають у стратегії – управлінський план, спрямований на закріплення позицій організації, забезпечення потреб її клієнтів та досягнення певних результатів діяльності. Стратегія компанії дає відповіді на запитання: як роз-

ширити бізнес, задовольнити споживачів, перевершити конкурентів, відповісти на зміни ринкових відносин, керувати функціональним підрозділом, досягти цілей [5, с. 1].

Отже, на нашу думку, стратегія виступає не тільки як інструмент обґрунтування, вироблення та реалізації довгострокових цілей і завдань виробничого, науково-технічного, економічного, організаційного й соціального характеру, не лише як чинник, що регулює діяльність організації доти, доки визначені цілі й завдання не будуть виконані, а й одночасно як засіб зв'язку організації із зовнішнім ринковим середовищем [6, с. 56].

Ряд учених зазначають, і не можна з цим не погодитися, що для стратегії управління підприємствами, як і для будь-якої іншої стратегії, властиві як переваги, так і недоліки.

По-перше, перевагою стратегії є те, що вона задає напрям розвитку організацій. Основний зміст стратегії – вказувати організації надійний курс розвитку в певних умовах. Однак стратегічний курс може приховувати потенційну небезпеку. Напряму має величезне значення, але іноді доцільніше «зменшити швидкість», уважно, але «не дуже далеко, вдивляючись уперед, звертаючи увагу на те, що відбувається навкруги, щоб у потрібний момент змінити напрям» [7, с. 20-22].

По-друге, стратегія координує зусилля. Вона сприяє координації діяльності. За її відсутності в організації панує хаос, коли менеджмент «тягне воза» в різні боки. Але, як зазначає Дж. Б. Куїнн, надзвичайна координація зусиль призведе до панування «групового мислення» і втрати периферійного зору, завдяки чому ми часто помічаємо нові можливості. Прийнята стратегія тяжіє над організацією, пронизуючи кожен її клітинку [8, с. 10].

По-третє, стратегія характеризує організацію. Вона в цілому відображає характер організації та демонструє її виразні особливості. Стратегія дає не лише ключ до загального розуміння організації, а й можливість зрозуміти, як вона «веде справи». Водночас визначення організації через її стратегію може виявитися надто спрощеним, аж до використання стереотипів, і як, наслідок, залишаються непоміченими розмах і складність системи.

По-четверте, стратегія забезпечує логіку, усуваючи невизначеність і гарантуючи порядок. У цьому аспекті вона спрощує й пояснює світ, полегшує дію когнітивної структури.

Отже, коли ми цілком переконані у своїх діях, нам, як правило, вдається досягти високих показників. Саме в цьому і полягає роль стратегії для організації – з її прийняттям зникають основні проблеми, і люди, визначившись у головному, замість дискусій про вибір найкращого ринку звертають увагу на деталі – вибір конкретних цілей чи сфери обслуговування клієнтів.

Дослідження показали, що на формування довгострокової стратегії управління персоналом впливають як зовнішні, так і внутрішні чинники: глобальна концепція функціонування і подальшого розвитку організації на відповідному сегменті ринку; стан ринку робочої сили необхідної спеціалізації на території даного регіону; фінансові можливості підприємства щодо утримання найманого персоналу; рівень компетентності співробітників служби управління персоналом.

Сутність стратегії управління персоналом вважаємо за необхідне аналізувати з огляду на важливу складову понятійного апарату теорії стратегічного управління (рис. 1).

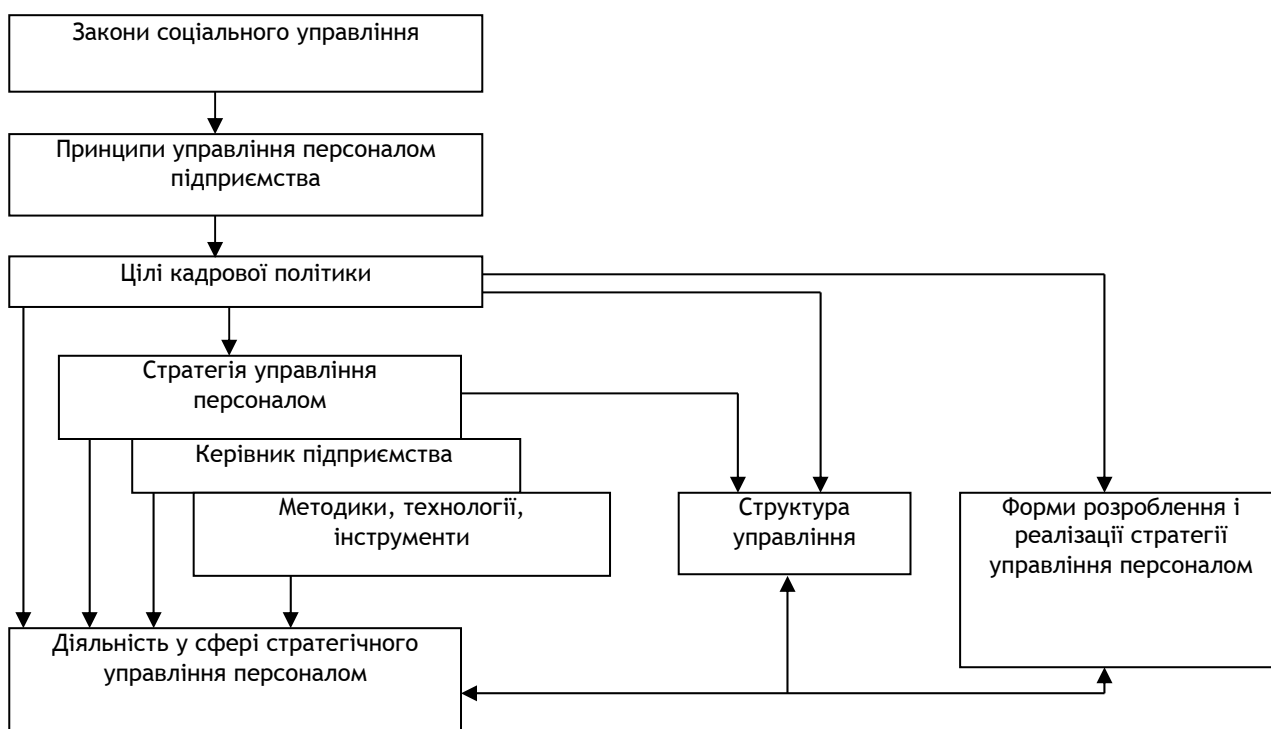


Рис. 1. Місце стратегії в управлінні персоналом підприємств*

*Розроблено автором.

Узагальнення наявних даних щодо сутності стратегії управління персоналом дає підстави розглядати її як:

засіб кадрової політики підприємства щодо організації діяльності персоналу для досягнення стратегічних цілей;

обґрунтування стратегічних напрямів формування, підготовки, розташування і раціонального використання робочої сили;

окрему функцію управління, яка визначає форми, технології, методи, способи, прийоми роботи з персоналом;

доцільну діяльність людей з управління персоналом підприємств, узгоджену в просторі і часі.

Стратегія управління персоналом підприємств визначається стратегією розвитку підприємства і опосередковано впливає на зміни у структурі служби управління персоналом. Вона започатковує всі методи, технології, прийоми, які уможливають досягнення цілей управління персоналом відповідно до місії підприємства, вимог об'єктивних економічних законів і законів управління, та поряд із продуктово-маркетинговою стратегією є ключовою функціональною стратегією організації.

Одна з особливостей ситуації в Україні полягає в тому, що стратегія керування персоналом чи так звана «стратегія людського фактору» дедалі більше стає первинною і

головною не стільки в силу логіки бажаного стратегічного розвитку, але все частіше як єдиний реально можливий стратегічний фактор [9, с. 86].

Отже, стратегія управління персоналом підприємств – це підсистема головної стратегії підприємства, представлена у вигляді довгострокової програми конкретних дій щодо реалізації концепції використання і розвитку потенціалу персоналу з метою забезпечення його стратегічної конкурентної переваги [10, с. 200].

Оцінювання обраної стратегії підприємства в цілому втілюється у вигляді аналізу правильності й достатності обліку при виборі стратегії основних чинників, що визначають можливості здійснення стратегії. Процедура оцінювання обраної стратегії в кінцевому результаті полягає в одному: чи приведе обрана стратегія до досягнення фірмою своїх цілей. І це є основним критерієм оцінювання обраної стратегії. Якщо стратегія відповідає меті аграрного підприємства, то подальше її оцінювання проводиться за такими критеріями:

відповідність обраної стратегії стану і вимогам зовнішнього середовища. Перевіряють те, наскільки стратегія ув'язана з вимогами з боку основних суб'єктів оточення, якою мірою враховані чинники зміни ринку і динаміки розвитку життєвого циклу продукту, чи призведе реалізація стратегії до появи нових конкурентних переваг тощо;

відповідність обраної стратегії потенціалу і можливостям аграрного підприємства. У даному разі оцінюється те, наскільки обрана стратегія узгоджена з іншими стратегіями, чи відповідає стратегія можливостям персоналу, чи дає змогу існуюча структура успішно реалізувати стратегію, чи вивірена програма реалізації стратегії в часі тощо;

прийнятність ризику, закладеного в стратегії, яка проводиться за трьома напрямками:

1) чи реалістичні передумови, закладені в основу вибору стратегії;

2) до яких негативних наслідків для підприємства може призвести провал стратегії;

3) чи виправдовує можливий позитивний результат ризик втрат від невдач у реалізації стратегії [11, с. 200].

Критерії є якісним оцінюванням стратегії управління персоналом, а кількісне оцінювання можна отримати за допомогою визначення групи показників. Вважаємо за доцільне диференціювати критерії оцінювання стратегії управління персоналом на суб'єктивні і об'єктивні, а показники на прямі та непрямі (опосередковані).

При обґрунтуванні критеріїв оцінювання було враховано також вимоги стратегічного управління персоналом щодо формування агрегованої бази компетенцій, яка має відповідати потребам підприємства у персоналі визначених професійно-кваліфікаційних і особистісних характеристик.

Оцінювання стратегії управління персоналом, на нашу думку, повинно здійснюватися за такими критеріями і показниками (рис. 2).

Отже, необхідно здійснювати оцінювання стратегії управління персоналом на зовнішньому і внутрішньому рівнях підприємства. Оскільки стратегії управління персоналом можливо ефективно застосовувати у стратегічно орієнтованих підприємствах, тобто підприємствах, які є «відкритими системами», а їхні стратегії є відповідями на впливи із зовнішнього середовища, тому важливо здійснювати їх оцінювання на різних рівнях аналізу.

Висновки. Необхідно здійснювати оцінювання стратегії управління персоналом на зовнішньому і внутрішньому рівнях підприємства. Критерії є якісним оцінюванням стратегії управління персоналом, а кількісне можна отримати за допомогою визначення групи показників. Таким чином, доцільно диференціювати критерії оцінювання стратегії управління персоналом на суб'єктивні й об'єктивні, а показники на прямі та непрямі (опосередковані). При обґрунтуванні критеріїв оцінювання було враховано також вимоги стратегічного управління персоналом щодо формування агрегованої бази компетенцій, яка має відповідати потребам підприємства у персоналі визначених професійно-кваліфікаційних і особистісних характеристик.

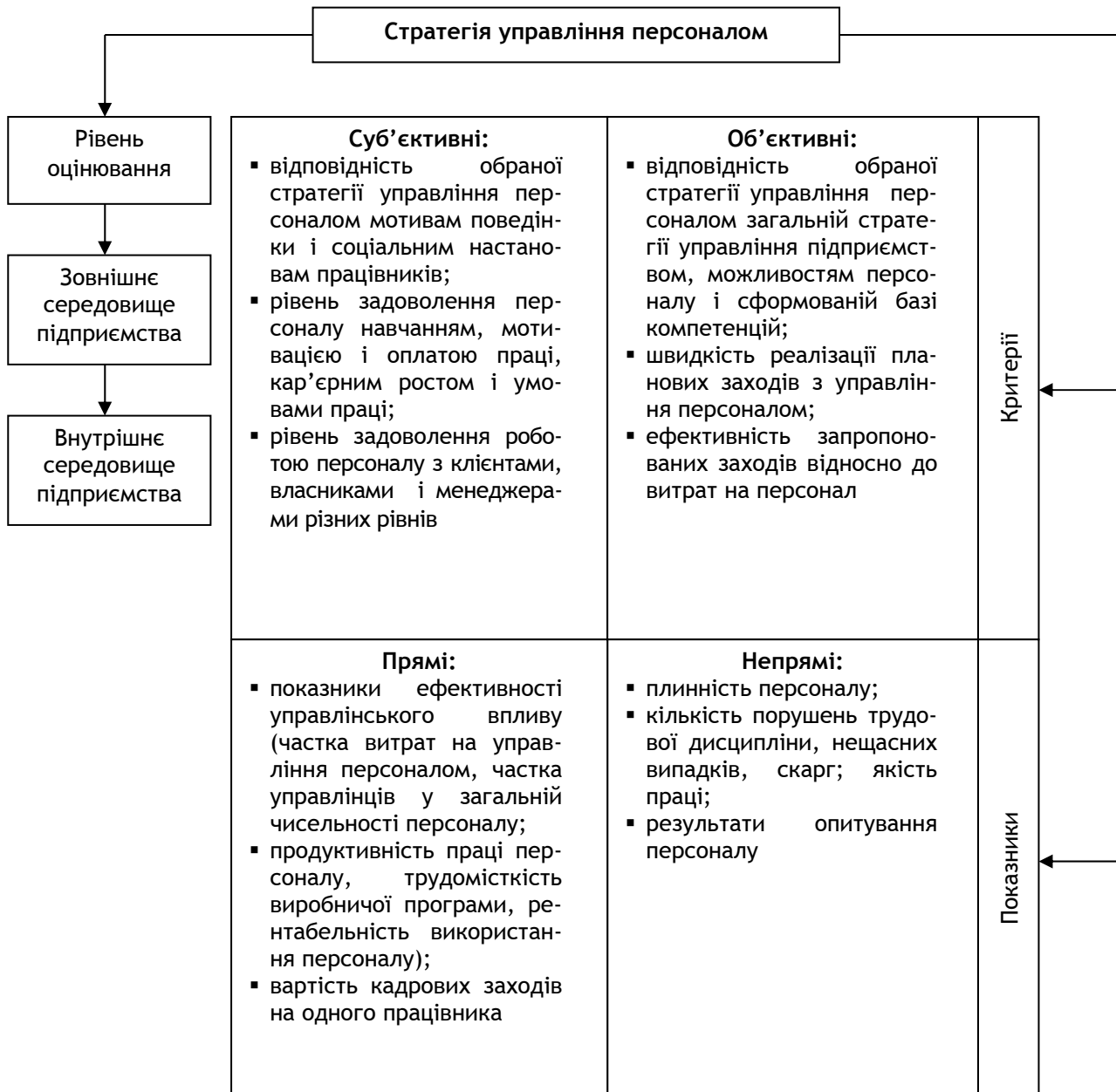


Рис. 2. Критерії, показники та рівні оцінювання стратегії управління персоналом підприємства*

*Розроблено автором.

Запропонована класифікація критеріїв і показників оцінювання стратегії управління персоналом підприємства дає можливість комплексно оцінити її на зовнішньому і внутрішньому рівнях підприємства, а отримані результати є важливим джерелом інформації для прийняття управлінських рішень щодо стратегічного управління персоналом і підприємства в цілому.

Отже, розроблення дієвої політики щодо удосконалення стратегічного управління персоналом підприємств повинно починатися з планомірного виявлення всіх наявних у підприємствах можливостей і резервів. Основ-

ними напрямками в цій галузі виступає впровадження на підприємствах стратегії управління персоналом, організаційно-економічного механізму формування та використання персоналу, перехід до комплексного підходу у стратегічному управлінні персоналом за компетенціями, запровадження організаційних структур управління персоналом стратегічного типу, організація розробки й здійснення планів щодо підвищення продуктивності праці на кожному робочому місці, а також активна участь у плануванні організаційно-технічних заходів і контроль за їх виконанням.

Список бібліографічних посилань

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. Спб. : Питер, 1999. 416 с.
2. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. Спб. : Питер, 1999. 314 с.
3. Карлофф Б. Деловая стратегия / пер. с англ. под научн. ред. В. Припискова. Москва : Экономика, 1991. 239 с.
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 2004. 799 с.
5. Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии / пер. с англ. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. Москва : Банки и биржи. ЮНИТИ, 1998. 685 с.
6. Чукуркова А. Д. Стратегія управління персоналом в аграрному секторі економіки : монографія. Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2010. 428 с.
7. Стивенсон В. Дж. Управление производством. Москва : Бином, 1998. 360 с.
8. Quinn J.B. Managing Strategic Change. *Sloan Management Review*. 1981. Fall. P. 7-21.
9. Малік М. Й., Шпикуняк О. Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. Київ : ННЦ «ІАЕ», 2005. 370 с.
10. Смирнов Б. М. Кадровые нововведения в системе управления персоналом. Москва : ГАУ, 1996. 235 с.
11. Чукуркова А. Д. Система стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання в аграрному секторі економіки : монографія. Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2012. 465 с.
12. Шпикуняк О. Г. Менеджмент і здійснення кадрової політики аграрного підприємства. *Економіка АПК*. 2004. № 12. С. 132-136.

References

1. Ansoff, I. (1996). *Novaya korporativnaya strategiya [New corporate strategy]*. Spb.: Piter [In Russian].
2. Doyl', P. (1999). *Menedzhment: strategiya i taktika [Management: strategy and tactics]*. Spb.: Piter [In Russian].
3. Karloff, B. (1991). *Delovaya strategiya [Business Strategy]*. (V. Pripiskov, Trans.) M.: Ekonomika [In Russian].
4. Meskon, M., Al'bert, M., & Khedouri, F. (2004). *Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of management]*. M.: Delo [In Russian].
5. Tompson, A.A., & Strickland, A.Dzh. (1998). *Strategicheskiy menedzhment. Iskusstvo razrabotki i realizatsii strategi [Strategic management. Art of strategy development and implementation]*. (L.G. Zajcev, & M.I. Sokolova, Trans.). M.: Banki i birzhi. YUNITI [In Russian].
6. Chykurkova, A.D. (2010). *Stratehiia upravlinnia personalom v ahrarnomu sektori ekonomiky : monohrafiia [Strategy of personnel management in the agrarian sector of economy: monograph]*. Kamianets-Podilskyi: PP Zvoleiko D.H. [In Ukrainian].
7. Stivenzon, V.Dzh. (1998). *Upravleniye proizvodstvom [Production management]*. M.: Binom [In Russian].
8. Quinn, J.B. (1981). *Managing Strategic Change. Sloan Management Review, Fall, pp. 7-21* [In English].
9. Malik, M.Yo., & Shpykuliak O.H. (2005). *Kadrovyye potentsial ahrarnykh pidpriemstv: upravlinskiy aspekt [Human resources potential of agrarian enterprises: management aspect]*. Kyiv: NNTs "IAE" [In Ukrainian].
10. Smirnov, B.M. (1996). *Kadrovyye novovvedeniya v sisteme upravleniya personalom [Personnel innovations in the personnel management system]*. M.: GAU [In Russian].
11. Chykurkova, A.D. (2012). *Systema stratehichnoho upravlinnia personalom subiektiv hospodariuvannia v ahrarnomu sektori ekonomiky : monohrafiia [System of strategic management of personnel of economic entities in the agrarian sector of economy: monograph]*. Kamianets-Podilskyi: PP Zvoleiko D.H. [In Ukrainian].
12. Shpykuliak, O.H. (2004). *Menedzhment i zdiisnennia kadrovoi polityky ahrarnoho pidpriemstva [Management and implementation of personnel policy of the agrarian enterprise]*. *Ekonomika APK*, 12, pp. 132-136 [In Ukrainian].

Chykurkova A.D. Methodical approaches to evaluation of the management strategy of enterprise personnel

The purpose of the article is to define theoretical and methodological principles of evaluation of the management strategy of personnel and introduce system of its criteria and indicators.

Research methodology. In the research process the following methods have been used: dialectic, analysis, synthesis, scientific abstraction (with a refinement of the categorical and conceptual apparatus of the research), system analysis (theoretical and methodological generalizations, determination of criteria, indicators and levels of evaluation of the management strategy of enterprise personnel).

Research results. The necessity to evaluate the management strategy of personnel at the external and internal levels of enterprise has been substantiated. There have been generalized theoretical approaches to the definition of the management strategy of personnel, system of criteria and indicators to evaluate the management strategy of agrarian enterprises personnel. There have been considered the requirements of strategic management of human resources for a formation of aggregated base of competencies, which should meet the company's needs in personnel of certain professional qualifications and personal characteristics.

Elements of scientific novelty. As elements of novelty has been proposed an algorithm to evaluate the management strategy of personnel at the external and internal levels of enterprise with differentiation of the criteria of evaluation into subjective and objective, and indicators into direct and indirect (mediated).

Practical significance. The proposed classification of criteria and indicators to evaluate the management strategy of enterprise personnel allows it to be comprehensively evaluated at the external and internal levels of enterprise. The obtained results are an important source of information for making decision on strategic management of personnel and enterprise as a whole. Figs.: 2. Refs.: 12.

Keywords: strategy, management, criterion, economic efficiency, personnel.

Chykurkova Alla Dmytrivna - doctor of economic sciences, professor, head of the department of management and public administration, Podilsk State Agrarian and Technical University (13, Shevchenka st., Kamianets-Podilskyi, Khmelnytsk reg.)
E-mail: Alladomanchuk@gmail.com

Чикуркова А.Д. Методические подходы к оцениванию стратегии управления персоналом предприятия

Цель статьи - определить методические основы оценки стратегии управления персоналом, применение системы ее критериев и показателей.

Методика исследования. Используются методы: диалектический, анализа, синтеза, научной абстракции (при уточнении категориально-понятийного аппарата исследования); системного анализа (теоретические и методологические обобщения, определение критериев, показателей и уровней оценки стратегии управления персоналом предприятия).

Результаты исследования. Обоснована необходимость оценки стратегии управления персоналом на внешнем и внутреннем уровнях предприятия. Обобщены теоретические подходы к определению стратегии управления персоналом, обоснована система критериев и показателей ее оценки в аграрных предприятиях. Учтены требования стратегического управления персоналом по формированию агрегированной базы компетенций, которая должна соответствовать потребностям предприятия в персонале определенных профессионально-квалификационных и личностных характеристик.

Элементы научной новизны. Предложен порядок оценивания стратегии управления персоналом на внешнем и внутреннем уровнях предприятия при дифференцировании критериев оценивания на субъективные и объективные, а показатели - на прямые и косвенные (опосредствованные).

Практическая значимость. Предложенная классификация критериев и показателей оценки стратегии управления персоналом дает возможность комплексно оценить ее на внешнем и внутреннем уровнях предприятия, а полученные результаты являются важным источником информации для принятия решений по стратегическому управлению персоналом и предприятием в целом. Илл.: 2. Библиогр.: 12.

Ключевые слова: стратегия, управление, критерий, экономическая эффективность, персонал.

Чикуркова Алла Дмитриевна - доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой менеджмента, публичного управления и администрирования, Подольский государственный аграрно-технический университет (Хмельницкая обл., г. Камянец-Подольский, ул. Шевченко, 13)
E-mail: Alladomanchuk@gmail.com

Стаття надійшла до редакції 15.01.2018 р.

Фахове рецензування: 26.01.2018 р.

Бібліографічний опис для цитування:

Чикуркова А. Д. Методичні підходи до оцінювання стратегії управління персоналом підприємства. *Економіка АПК*. 2018. № 2. С. 49 – 55.

*

УДК 338.2:339.923:63(477)

М.М. ТИМОШЕНКО, кандидат економічних наук, доцент
А.О. СОКОЛОВА, кандидат економічних наук, доцент

Науково-організаційні засади удосконалення стратегії розвитку сільських територій в умовах євроінтеграції

Мета статті - обґрунтувати науково-організаційні засади удосконалення стратегії соціально-економічного розвитку сільських територій в умовах євроінтеграції на прикладі Волинської області.

Методика дослідження. Використано методи: абстрактно-логічний, зокрема прийоми індукції та дедукції, аналогії та зіставлення; теоретичного узагальнення й аналізу і синтезу; економіко-статистичний.

Результати дослідження. Розкрито науково-організаційні та практичні засади удосконалення стратегії соціально-економічного розвитку сільських територій в умовах євроінтеграції на прикладі Волинської області. Встановлено, що ознаками впровадження європейської моделі розвитку у теорії та практиці сільського розвитку регіону повинні стати цілеспрямовані зміни найважливіших ендегенних факторів (економічних, екологічних, демографічних, соціальних, культурних, побутових, інституціональних та ін.), що визначають рівень прогресу на сільських територіях і сприяють формуванню та розвитку їх економічних можливостей, консолідації сільських громад на основі самоорганізації й самоврядування; зростанню добробуту населення.

Елементи наукової новизни. Розроблено та обґрунтовано напрями розширення стратегічних орієнтирів розвитку Волині для забезпечення динамічного зростання і досягнення зрівноваженого, збалансованого сільського розвитку регіону, зменшення природно-економічних асиметрій у забезпеченні його стійкості. Встановлено, що одним із напрямів розвитку сільського господарства та сільських територій у Волинській області є прийняття європейської моделі як перспективної форми виробництва сільськогосподарської продукції й організації життя селян.

Практична значущість. Отримані результати сприятимуть розробці ефективних стратегій і програм соціально-економічного розвитку сільських територіальних громад та покликані забезпечити формування й реалізацію