

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Чабан Г. В.
Чабан В. Г.

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що ефективна діяльність підприємства безпосередньо пов'язана з грамотним управлінням персоналом. Світові події XXI ст. показали що, багато в чому визначено новий напрямок діяльності основного органу економічної взаємодії, це неминуче позначиться на змінах методів в управлінні персоналу. У статті визначено ключові інноваційні підходи до управління персоналом.

Постановка проблеми. Хоча існує багато підходів до управління персоналом, сьогодні їх багато, підприємства стикаються з тим, що більшість з них не завжди приносять відчутні результати. Тому потрібен сучасний підхід до підвищення ефективності підприємств. Кадрова служба – це не тільки облік кадрів, контроль за дотриманням вимог трудове законодавство та документообіг, а головне – формування ефективно-функціонуючої команди. Тому сучасні дослідження інноваційних методів управління персоналом є актуальною проблемою, яку необхідно вирішити.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню та аналізу питань управління персоналом присвячені численні праці багатьох вчених, зокрема: Д. Богіна, М. Бондар, В. Данюк, А. Шегда, В. Весніна, А. Кібанов, А. Єгоршин, В. Дятлов, А. Колота, С. Шекшина та ін.

Завдання дослідження. Для досягнення цієї мети поставлено такі завдання: дослідження основних практичних питань щодо інноваційних підходів управління персоналом, визначити переваги та недоліки інноваційних методів управління персоналом на підприємствах.

Методика досліджень. Розкриття типових помилок щодо інноваційних підходів в управлінні персоналом та пошук шляхів їх вирішення.

Галузь застосування. Результати даного дослідження можуть застосовуватись на підприємствах України для вирішення проблем з управління персоналом, також у начальному процесі при викладанні дисципліни «Економіка праці і соціально-економічні відносини», «Управління персоналом», «Інноваційний розвиток підприємств».

Висновки відповідно до статті. Це дослідження приводить нас до висновку, що сучасне прискорення процесу глобалізації та все більш жорстка ринкова конкуренція вимагає від підприємств впроваджувати ключові інноваційні підходи до управління персоналом, також удосконалювати діючу систему управління персоналом.

Ключові слова: система управління персоналом, ефективна діяльність, інновації, підприємство, сучасні технології.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Чабан Г. В.
Чабан В. Г.

Актуальность темы исследования состоит в том, что эффективная деятельность предприятия напрямую связана с грамотным управлением и персоналом. Мировые события XXI в. показали, что, во многом определено новое направление деятельности основного органа экономического взаимодействия, это неизбежно отразится на изменениях методов в управлении персоналом. В статье определены ключевые инновационные подходы к управлению персоналом.

Постановка проблемы. Хотя существует много подходов к управлению персоналом, сегодня многие предприятия сталкиваются с тем, что большинство из них не всегда приносят ощутимые результаты, поэтому необходим современный подход к повышению эффективности предприятий. Кадровая служба – это не только учет кадров, контроль за соблюдением требований, трудовое законодательство и документооборот, а главное – формирование эффективно функционирующей команды. Поэтому современные исследования инновационных методов управления персоналом являются актуальной проблемой, которую необходимо решить.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию и анализу вопросов управления персоналом посвящены многочисленные труды многих ученых, в частности: Д. Богина, М. Бондарь, В. Данюк, А. Шегда, В. Веснина, А. Кибанов, А. Егоршин, В. Дятлов, А. Колота, С. Шекшина и др.

Задание исследования. Для достижения этой цели поставлены следующие задачи: исследование основных практических вопросов инновационных подходов управления персоналом, и определить преимущества и недостатки инновационных методов управления персоналом на предприятиях.

Методика исследований. Раскрытие типичных ошибок по инновационных подходов в управлении персоналом и поиск путей их решения.

Область применения. Результаты данного исследования могут применяться на предприятиях Украины для решения проблем управления персоналом, также в процессе при преподавании дисциплины «Экономика труда и социально-экономические отношения», «Управление персоналом», «Инновационное развитие предприятий».

Выводы в соответствии со статьей. Это исследование приводит к выводу, что современное ускорение процесса глобализации и все более жесткая рыночная конкуренция требует от предприятий внедрять ключевые инновационные подходы к управлению персоналом, а также совершенствовать действующую систему управления персоналом.

Ключевые слова: система управления персоналом, эффективная деятельность, инновации, предприятие, современные технологии.

INNOVATIVE APPROACHES IN HR MANAGEMENT

Chaban Galina,
Chaban Vitaliy

Relevance of the research topic is that the effective operation of the enterprise is directly related to competent management and personnel. World events of the XXI century. showed that, in many respects, a new direction of activity of the main body of economic interaction has been determined, this will inevitably affect changes in management methods. personnel. The article identifies key innovative approaches to personnel management.

Formulation of the problem. Although there are many approaches to HR management, many businesses today are faced with the fact that most of them do not always bring tangible results. Therefore, a modern approach to improving the efficiency of enterprises is needed. The personnel service is not only personnel accounting, control over compliance with requirements, labor legislation and document management, and most importantly, the formation of an effectively functioning team. Therefore, modern research on innovative methods of personnel management is an urgent problem that needs to be solved.

Analysis of recent research and publications. Numerous works of many scientists are devoted to the study and analysis of personnel management issues, in particular: D. Bogina, M. Bondar, V. Danyuk, A. Shegda, V. Vesnina, A. Kibanov, A. Egorshin, V. Dyatlov, A. Kolota, S. Shekshna and others.

Research task. To achieve this goal, the following tasks were set: to study the main practical issues of innovative approaches to personnel management, and to determine the advantages and disadvantages of innovative methods of personnel management in enterprises.

Research methodology. Disclosure of typical mistakes in innovative approaches to personnel management and search for ways to solve them.

Application area. The results of this study can be applied at Ukrainian enterprises to solve the problems of personnel management, also in the process of teaching the discipline «Labor Economics and Social and Economic Relations», «Personnel Management», «Innovative development of enterprises».

Conclusions in accordance with the article. This study leads to the conclusion that the current acceleration of the globalization process and increasingly fierce market competition require enterprises to implement key innovative approaches to personnel management, as well as improve the existing personnel management system.

Keywords: control system by a personnel, effective activity, innovations, enterprise, modern technologies

JEL Classifications: O14-15, O31, M12, J22

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що ефективна діяльність підприємства безпосередньо пов'язана з грамотним управлінням персоналом. Світові події XXI ст. показали що, багато в чому визначено новий напрямок діяльності основного органу економічної взаємодії, це неминуче позначиться на змінах методів в управлінні. персоналу. У статті визначено ключові інноваційні підходи до управління персоналом.

Постановка проблеми. Хоча існує багато підходів до управління персоналом, сьогодні їх багато, підприємства стикаються з тим, що більшість з них не завжди приносять відчутні результати. Тому потрібен сучасний підхід до підвищення ефективності підприємств. Кадрова служба – це не тільки облік кадрів, контроль за дотриманням вимог трудове законодавство та документообіг, а головне – формування ефективно-функціонуючої команди. Тому сучасні дослідження інноваційних методів управління персоналом є актуальною проблемою, яку необхідно вирішити.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню та аналізу питань управління персоналом присвячені численні праці багатьох вчених, зокрема: Д. Богіна, М. Бондар, В. Данюк, А. Шегда, В. Весніна, А. Кібанов, А. Єгоршин, В. Дятлов, А. Колота, С. Шекшна та ін.

Завдання дослідження. Для досягнення цієї мети поставлено такі завдання: дослідження основних практичних питань щодо інноваційних підходів управління персоналом, визначити переваги та недоліки інноваційних методів управління персоналом на підприємствах.

Результати дослідження. В умовах сучасної ринкової економіки та жорсткої конкуренції між підприємствами запеклу боротьбу можуть лише витримати ті підприємства і організації, які можуть надавати послуги своїм клієнтам або споживачам їхнього товару, при наявності високої якості обслуговування. Для того, щоб працівники підприємства і організації могли надавати людям високий рівень обслуговування, вони мають бути професійно підготовленими кваліфікованими працівниками. Тому для ефективної і позитивної діяльності підприємств і організацій, потрібно перш за все впроваджувати інноваційні заходи в роботі відділу кадрів. Існує багато способів управління персоналом, але, тим не менше, їх вдосконалення та дослідження ніколи не припиняються. Оскільки люди та технології постійно розвиваються, тому для ефективного функціонування організації і підприємств необхідно шукати більше інноваційних способів управління співробітниками.

У сучасних економічних умовах підприємства змушені пристосовуватися до моделі ринкових відносин із жорсткою конкуренцією та мінливими внутрішнім та зовнішнім оточенням. Має бути нове покоління бізнесу потрібно перш за все зосередитись на управлінні персоналом та управлінні процесами (Ділова діяльність). Система управління персоналом має спеціальний компонент загального управління підприємством, тому що формується на етапі проектування і, від цього безпосередньо залежатиме життєвий цикл бізнесу, а якість залучених співробітників і встановлена філософія управління приведе до успішної роботи підприємства. Тому в сучасних умовах неможливо уявити діяльність підприємства без високоінтелектуальних, високопрофесійних та мотивованих співробітників.

Співробітники підприємства – основа будь-якого інноваційного процесу, оскільки саме працівники на підприємствах і в організаціях забезпечують інноваційні ідеї та створюють нові проекти. Через це підприємства і організації ставлять питання, як правильно керувати цими працівниками, щоб вони допомагали підприємству, або організації розвиватися, втілюючи свої ідеї в життя. Система управління персоналом забезпечує ефективний результат діяльності в кадровій сфері та допомагає усунути можливі недоліки. Впровадження інновацій у роботі відділу кадрів вимагає підвищення кваліфікації працівників та мотивації підлеглих. Для вирішення цих проблем існують методи управління людьми.

Методи управління персоналом є способами впливу на працівників, як окремих, так і загалом на колектив, для здійснення координації їхньої діяльності у компанії. Існує безліч традиційних методів, які можна поділити на такі групи: економічні, адміністративні та соціально-психологічні. Такі методи використовуються і в сучасності, але вони вже не є такими ж дієвими, як вважалися раніше. Кожне підприємство зорієнтоване на постійний розвиток, тому потрібно постійно розвивати й вдосконалювати і методи управління персоналу [2].

У теорії управління персоналом можна виділити наступні моменти ефективності управління: організаційна, економічна, соціальна. Основою забезпечення організаційної ефективності системи управління персоналом є раціональна наукова організація, розвиток підприємства, оптимальне поєднання об'єктів праці. Використовуючи трудові методи раціонально проектувати трудові процеси, створювати оптимальну кількість робочих місць, досягати відповідності між рівнями професійної кваліфікації, звертати увагу на складність робіт, що виконуються службовцями та робітниками безпосередньо на робочих місцях.

У той же час інструмент досягнення організованості і ефективності є запорукою повного використання ресурсів у системі управління персоналом саме інновації визначить ймовірність ефективності організації, це використання передових технік і технологій, розумних методів управління персоналом і технологій для створення відповідних умов праці.

Щоб досягти економічної ефективності, потрібно досягти організаційної ефективності. Ключовим параметром забезпечення економічної ефективності систем управління персоналом є зростання продуктивності праці, та впровадження інноваційних методів у управління.

Основне завдання – впровадження інновацій в систему управління персоналом полягає в забезпеченні його короткострокової та довгострокової ефективності. Ефективність інновацій забезпечить більші результати, коли за однакової вартості або її зменшення, можливо отримати той же самий результат. Основне завдання – впровадження інновацій в систему управління персоналом полягає в забезпеченні його короткострокової та довгострокової ефективності. Ефективність інновацій забезпечить кращі результати, при менших затратах, або зменшення затрат отримавши попередній результат.

Інноваційні підходи управління людьми включають наступні методи:

1. підбір персоналу – це ретельний відбір претендентів на запропоновані посади з метою отримання найкращих працівників допомагати розвивати компанію;
2. оцінка діяльності – це процес встановлення еквівалентності між вимогами до роботи та характеристиками працівника;
3. навчання співробітників доповнюється навчанням, семінарами та різними тренінгами працівників;
4. система винагород – це мотивація працівників підвищувати продуктивність праці, за допомогою бажання до винагороди;
5. управління кар'єрою - досягнення цілей розвитку кар'єри.

Перший метод характеризується послідовністю та ефективністю процесу найму та підбору персоналу. У свою чергу сприяє більш структурованому процесу підбору та найму працівників, визначає найбільш придатних кандидатів на робоче місце. Другий метод допомагає регулярно оцінювати своїх працівників з двох поглядів: по перше, з погляду досягнутими ними результатів; по друге – завдяки чому вони цього досягли та як можуть бути поліпшені отримані результати. Третій метод допомагає працівнику отримувати нові знання та навички, які в свою чергу будуть сприяти інноваціям у виробничих процесах та в повсякденній роботі. Четвертий метод є мотиваційним методом. Він забезпечує фінансові відзнаки, заохочення та інше визнання, з метою мотивування персоналу створювати нові ідеї, ризикувати та постійно розвиватися. П'ятий метод забезпечує професійний розвиток працівника завдяки стажуванню, навчанню та підвищенню кваліфікації [3].

Після аналізу плюсів і мінусів інноваційного підходу керівництво персоналом може зробити висновок, що плюси переважають мінуси. До основних недоліків можна віднести: економічна вартість і час, тобто недоліків лише два, переваг багато, в основному: безперервна оцінка співробітників, завдяки якій ми можемо формувати характеристику працівників та їх подальших шляхів; підвищення кваліфікації, тобто ми маємо висококваліфіковану робочу силу; стимули для підвищення конкуренції серед працівників, сприяння розвитку та одержання прибутку підприємством тощо.

Тому ефективне управління персоналом є одним із найважливіших завдань сучасних підприємств. Персонал є основою і мотивацією до вирішення проблем, які в свою чергу пов'язані між собою і впливають на економічний розвиток підприємства, його ефективну роботу та конкурентоспроможність на ринку. Для правильного і розумного управління співробітниками сьогодення вимагає інноваційних методів управління персоналом. Висококваліфікованому керівнику потрібно вибрати найбільш ефективні методи управління та найменш затратні, які будуть впливати на розвиток підприємства і збільшувати прибуток.

Складність та різноманітність інноваційних проблем управління персоналом визначили важливість цього дослідження. Прибуток неможливий без впровадження інноваційних процесних підходів відділу кадрів. Потенціал використаних методів, прийомів та засобів управління персоналом майже вичерпано, тому потрібно шукати шляхи вдосконалення. Ефективність використання робочої сили переходить на рівень розвитку інноваційних технологій. Незважаючи на різноманітність досліджень у зв'язку з цим сучасні та інноваційні підходи до управління персоналом підприємства практично мало застосовуються. Тому постає проблема впровадження інноваційних методів управління персоналом на підприємстві і правильна організація його використання – це дуже важлива проблема.

Спочатку ці питання мали заохочувати працівників і створювати конкурентоспроможний компенсаційний пакет, який зберігається в управлінні підприємством, можливість підбору висококваліфікованих спеціалістів на робочому місці, винагороди, потім - індексація заробітної плати в умовах високої інфляції, і, нарешті, проблема підвищення продуктивності праці та скорочення чисельності працівників, тиск конкуренції. Сьогодні на рішення кадрової служби підприємства пов'язані з управлінням персоналом впливають наступні фактори:

1. планування людських ресурсів - визначення потреби в персоналі в кожному конкретному випадку, стратегія розвитку виробництва;

2. формування складу резерву кадрів, відбір кандидатів та визначення складу резерву;

3. відбір особового складу з резервного складу;

4. підписання трудового договору;

5. оцінювання рівня трудової активності кожного працівника;

6. переведення, підвищення або зменшення, звільнення за результативністю праці;

7. кар'єрний коучинг та адаптація – залучення нових співробітників до команди, процес виробництва;

8. визначення рівня заробітної плати працівника, підтримки та кадрове забезпечення;

9. навчання персоналу;

10. підготовка менеджерів.

Інформатизація суспільства та розвиток інформаційних технологій значною мірою відобразилися на системі управління персоналом. Інформатизація кадрової роботи дозволила підвищити ефективність управління персоналом на основі забезпечення повноти, оперативності, комплексності, системності та вірогідності інформації, необхідної для прийняття кадрових рішень, а також розширення можливостей щодо її нагромадження, збереження та оброблення. Інформаційні персонал-технології пов'язані з автоматизованою інформаційною системою управління персоналом та організацією автоматизованого робочого місця працівника, роль яких полягає у наданні необхідного технічного та інформаційного забезпечення. Інтернет як середовище ведення бізнесу практично безмежний, але зараз вміння працювати в Інтернеті є конкурентною перевагою, необхідні структурні перетворення, нові підходи. В умовах кризи значно збільшився вплив Інтернету на економіку [1, с. 116].

Хочеться виділити ще один прогресивний підхід до управління персоналом – Investors in People (у перекладі стандарт «Інвестори в Людей») – інноваційна система якісного менеджменту, інтеграція стратегії управління людьми в стратегію управління організацією, міжнародний еталон якості управління людьми, формула взаємодії менеджерів і персоналу організації з метою ефективного досягнення цілей і завдань підприємства. У зарубіжній науковій літературі дедалі більше з'являється досліджень процесів залученості персоналу, формування підходу управління персоналом на основі високої залученості (high involvement approach to HRM або HIHRM). HIHRM системи прагнуть «завоювати серця і уми» співробітників, а не просто, спонукати їх до дотримання правил роботи, встановлених керівниками. Вони прагнуть управляти виробничою поведінкою співробітників шляхом їх залучення, ідентифікації з організацією та неформальним або груповим управлінням [4 с. 12]. Також для перевірки персоналу на лояльність можна використовувати сучасну технологію Mystery Shopping [4, с. 35].

Вважаємо, що сучасний інноваційний напрямок у сфері людських ресурсів пов'язаний з наступними завданнями:

1. підвищити рівень продуктивності праці;

2. ефективне навчання та розвиток персоналу;

3. поліпшити робочі відносини та створити творче середовище;

4. підвищити якість роботи та життя;

5. стимулювати творчість;

6. в повній мірі використовувати уміння та навички людини;

7. поліпшити сприйняття та адаптацію співробітників до інновацій;

8. участь і лояльність співробітників, згуртованість команди;

9. забезпечити збалансованість інтересів компанії та працівників.

У сучасній практиці переважно використовується зовнішній відбір кандидатів за допомогою сучасної технології: скринінг, рекрутинг і хедхантинг. Реальний вихід із ситуації за допомогою використання методів пошуку та інших технологій відбору талантів, це передбачає цілеспрямований пошук і залучення найбільш цінний і перспективний персонал.

За допомогою цієї технології можна зрозуміти лояльність співробітників наскільки чесні та надійні працівники, як вони ставляться до своїх роботодавців, їх незаконна та неетична поведінка, яка може зашкодити добробуту розвитку підприємства. Тепер професіоналам чекає важка битва і конкуренція. Керівництво кожної компанії розуміє успіх багато в чому залежить від кваліфікації співробітників.

Досягти високої продуктивності на підприємствах неможливо без впровадження інноваційних процесних підходів відділу кадрів. Потенціал використаних методів, прийомів та засобів управління персоналом майже вичерпано, тому потрібно шукати шляхи вдосконалення. Ефективність робочої сили переходить на рівень розвитку інноваційних технологій, за допомогою яких можливий ефективний підбір персоналу. Незважаючи на різноманітність досліджень у зв'язку з цим сучасні та інноваційні підходи до управління персоналом підприємства практично мало застосовуються. Тому постає проблема впровадження інноваційних методів управління персоналом підприємства – це дуже важлива проблема.

Провівши дослідження ми зробили наступні **висновки**. Прискорення процесу глобалізації та все більш жорстка ринкова конкуренція підприємства впроваджують інновації в практику, управління персоналом, що значно дасть більше можливостей до найбільш повного та ефективного використання персоналу підприємства. Це значною мірою покращить систему управління персоналом і призведе до зростання прибутку на підприємстві.

На даному етапі триває процес впровадження інноваційних методів управління персоналом, оскільки інноваційний потенціал людей буде відображатися в їх здатності генерувати та ефективно реалізовувати нові ідеї. Тому такі методи як: підбір персоналу; оцінка діяльності співробітників, навчання співробітників; системи компенсації та допомога роботодавців в управлінні кар'єрою співробітників надають можливості поліпшити роботу підприємства, підвищити конкурентоспроможність та інноваційність методів управління, а також серед працівників підвищити професіоналізм. Все це буде стимулювати швидкий розвиток підприємства і покращувати його економічні показники.

Список використаних джерел

1. Волянська-Савчук Л. В., Царук В. Ю. Використання сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в розвитку корпоративної культури на підприємстві. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. 2018. № 2 (45). С. 189-196. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/7063>
2. Розметова. О. Г. Інноваційні методи управління персоналом як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств індустрії гостинності. *Ефективна економіка*. 2013. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/>
3. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 14. С. 449-451. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/62.pdf
4. *The Essential Drucker: In One Volume the Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management* by Peter F. Drucker. URL: <https://www.management.com.ua/books/view-books.php?id=166>

References

1. Volyanska-Savchuk, L. V., Tsaruk, V. Yu. (2018). The use of modern computer and information technology in the development of corporate culture in the enterprise. *Research and production magazine «Business Navigator»*, 2 (45). 189-196. [In Ukr.].
2. Rozmetova, O. G. (2013). Innovatyni metody upravlinnya personalom yak factor pidvishinnya konkurentosproshnosti pidpriemstv industrii gostinnosti [Innovative methods of personnel management as a factor in increasing the competitiveness of enterprises in the hospitality industry]. *Efektivna ekonomika – Efficient economy*, 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/> [In Ukr.].
3. Lizunova, O. M., Ishenko, Ya. G., Kondrashova, G. V. (2018). Vskoristannya innovatsynish metodiv upravlinnya personalom pidpriemstva [Use of innovative methods of enterprise personnel management]. *Economica i suspilstvo – Economy and society*, 14, 449–450 [In Ukr.].
4. *The Essential Drucker: In One Volume the Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management* by Peter F. Drucker <https://www.management.com.ua/books/view-books.php?id=166> [In Eng.].

ДАНІ ПРО АВТОРІВ

Чабан Галина Вікторівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, обліку і оподаткування, Університет Григорія Сковороди в Переяславі, вул. Чайковського, 7, м. Переяслав, Київська обл., 08401, Україна
e-mail: halynachaban2@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5359-316X>

Чабан Віталій Григорович, кандидат економічних наук, професор кафедри бізнес економіки та підприємництва, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,

проспект Перемоги, 54/1 м. Київ, 03057, Україна
e-mail: pokeragro3@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4353-4374>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Чабан Галина Викторовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов учета и налогообложения, Университет Григория Сковороды в Переяславе,
ул. Чайковского, 7, г. Переяслав, Киевская обл., 08401, Украина
e-mail: halynachaban2@gmail.com

Чабан Виталий Григорьевич, кандидат экономических наук, профессор кафедры, бизнес-экономики и предпринимательства, Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана,
проспект Победы, 54/1 г. Киев, 03057, Украина
e-mail: pokeragro3@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHORS

Chaban Galina, PhD, Assistant Professor of Finances, Accounting and Taxation Department, Hryhorii Skovoroda University in Pereiaslav
7, Chaykovskogo st., Pereiaslav, Kyiv region, 08401, Ukraine
e-mail: halynachaban2@gmail.com

Chaban Vitaliy, PhD of Economic Sciences, Professor of the Department, Business Economics and Entrepreneurship, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
Victory Avenue, 54/1 Kyiv, 03057, Ukraine
e-mail: pokeragro3@gmail.com