

ЗНАЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМИ ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Чабан Г. В.

Актуальність теми дослідження. Люди є найбільш стійкими соціальними елементами суспільства і країни, носіями її традицій і досвіду. Саме ці кадри зберігають якості навіть у міру того, як змінюється суспільно-політичний устрій, змінюється державна структура. Динамічний процес розвитку світу наприкінці минулого століття на початку цього століття призвів до хвилі модернізації управління та заходів щодо підвищення його ефективності. В основі цього процесу лежить реформування кадрового механізму та управління процесом мобільності всередині організації.

Організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення однієї або кількох спільних цілей. У процесі управління потоком людей в організації, як функція управління адміністративним органом, виділяють загальні та забезпечують систематичне адміністративне управління.

Постановка проблеми. Концепція мобільності співробітників у бізнесі є невід'ємною, а не навпаки: співробітники беруться на роботу, працюють, пристосовуються до умов праці або звільняються і шукають іншу роботу. Тому феномен плинності кадрів є процесом, з яким підприємства повинні боротися. Ми розглянемо питання мобільності та розробимо систему рекомендацій для вирішення наявних проблем, що аналізуються.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Досить багато праць присвячено проблемі плинності кадрів, цією проблемою займалися М. Амстронга, Л. Балабанова, С. Кацалап А. Файоля, Е. Мейо, О. Сардака, В. Шаповалова, Н. Саврукова, Р. Беннета та інших.

Завдання дослідження. Для досягнення цієї мети поставлено такі завдання: провести аналіз сутності, видів та факторів адміністрування процесу руху персоналу на підприємствах, також дослідити методичні підходи щодо оцінки процесу руху персоналу організації, дослідити системи причин і мотивів плинності кадрів.

Висновки відповідно до статті. У цій статті наголошується, що проблема плинності персоналу підприємства є дуже актуальною. Надано перелік проблем та пропозиції щодо їх вирішення. Практичне застосування цих рекомендацій дозволить зменшити плинність кадрів, покращуючи тим самим умови праці працівників, а отже й діяльність підприємств.

Ключові слова: плинність кадрів, персонал, робочий графік, трудовий колектив, підприємства сфери обслуговування.

ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Чабан Г. В.

Актуальность темы исследования. Люди являются наиболее устойчивыми социальными элементами общества и страны, носителями ее традиций и опыта. Именно эти кадры сохраняют качества даже по мере того, как изменяется общественно-политическое устройство, изменяется государственная структура. Динамический процесс развития мира в конце прошлого века в начале этого столетия привел к волне модернизации управления и мер по повышению его эффективности. В основе этого процесса лежит реформирование кадрового механизма и управление процессом мобильности внутри организации.

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения одной или нескольких общих целей. В процессе управления потоком людей в организации как функция управления административным органом выделяют общие и обеспечивают систематическое административное управление.

Постановка проблемы. Концепция мобильности сотрудников в бизнесе неотъемлема, а не наоборот: сотрудники берутся на работу, работают, приспособляются к условиям труда или увольняются и ищут другую работу. Поэтому феномен текучести кадров есть процесс, с которым предприятия должны бороться. Мы рассмотрим вопросы мобильности и разработаем систему рекомендаций для решения существующих проблем.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых начато решение данной проблемы. Достаточно много работ посвящено проблеме текучести кадров, этой проблемой занимались М. Амстронга, Л. Балабанова, С. Кацалап А. Файоля, Э. Мейо, А. Сардака, В. Шаповалова, Н. Саврукова, Р. Беннета и других.

Задачи исследования. Исследованы особенности влияния институтов управления персоналом предприятия на решение проблемы мобильности персонала, вызванной увеличением международной трудовой миграции. Выявлены наиболее типичные причины текучести. Определена роль агентства по управлению персоналом в принятии им решений.

Выводы в соответствии со статьей. В этой статье отмечается, что проблема текучести персонала предприятия очень актуальна. Представлен перечень проблем и предложения по их

решению. Практическое применение этих рекомендаций позволит снизить текучесть кадров, улучшая тем самым условия труда работников, а следовательно и деятельность предприятий.

Ключевые слова: текучесть кадров, персонал, рабочий график, трудовой коллектив, предприятия сферы обслуживания.

THE SIGNIFICANCE OF THE ORGANIZATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE SOLUTION OF STAFF TURNOVER IN ENTERPRISES

Chaban Galina

Relevance of the research topic. People are the most stable social elements of society and country, bearers of its traditions and experience. It is these cadres that retain their qualities even as the socio-political structure changes, the state structure changes. People are the most stable social elements of society and country, bearers of its traditions and experience. It is these cadres that retain their qualities even as the socio-political structure changes, the state structure changes. The dynamic process of the development of the world at the end of the last century at the beginning of this century led to a wave of modernization of management and measures to increase its efficiency. At the heart of this process is the reform of the personnel mechanism and the management of the process of mobility within the organization.

An organization is a group of people whose activities are consciously coordinated to achieve one or more common goals. In the process of managing the flow of people in an organization, as a function of managing an administrative body, general ones are singled out and systematic administrative management is provided.

Formulation of the problem. The concept of employee mobility in business is inherent, and not vice versa: employees take a job, work, adapt to working conditions or quit and look for another job. Therefore, the phenomenon of staff turnover is a process that enterprises must deal with. We will look at mobility issues and develop a recommendation system to solve existing problems.

Analysis of recent studies and publications, which started solving this problem. Quite a lot of work is devoted to the problem of staff turnover, M. Armstrong, L. Balabanova, S. Katsalap, A. Fayol, E. Mayo, A. Sardak, V. Shapovalov, N. Savruk, R. Bennett and others dealt with this problem.

Task and research methodology. The peculiarities of the influence of the institutions of personnel management of an enterprise on solving the problem of personnel mobility caused by an increase in international labor migration are studied. The most typical causes of fluidity are identified. The role of the agency for personnel management in decision-making is determined.

Conclusions in accordance with the article. This article notes that the problem of staff turnover in an enterprise is very relevant. A list of problems and proposals for their solution are presented. The practical application of these recommendations will reduce staff turnover, thereby improving the working conditions of workers, and hence the activities of enterprises.

Key words: staff turnover, personnel, work schedule, labor collective, service enterprises.

JEL Classification: L23, J21, J63

Результати дослідження. Особлива увага приділяється компаніям, де плинність кадрів неминуха і висока. Прикладом такого бізнесу є комерційна структура, основна робоча сила якої – студенти або молоді люди, які не мають досвіду роботи, але бажають працювати та поєднувати навчання. До них належать кав'ярні, ресторани швидкого харчування, піцерії, сезонні магазини, торгові центри тощо. У цих місцях гнучкий графік, оскільки більшість співробітників – студенти, а робочий день довгий, тому кардинальні зміни протягом робочого тижня навряд чи зацікавлять цю робочу силу. Тож в основному графік дозволяє поєднувати навчання з роботою. Але на таких роботах висока плинність кадрів саме через категорії працівників і керівників: або умови не для роботодавця, або вони не для працівника.

Ми розглянемо деякі проблеми, які спричинили цю плинність, і запропонуємо пропозиції щодо їх усунення. Перша проблема, яка викликає потік людей, це невпевненість самих людей. Конфлікт з клієнтами, неетична поведінка клієнтів із співробітниками кафе, ресторану чи магазину (через неофіційне правило «клієнт завжди правий») часто трапляються при роботі з великою кількістю клієнтів і з людьми. Працівники зазнають морального тиску, і зрештою під впливом тиску вони приходять до висновку, що робоче місце серйозно підірвало їхню працездатність, мотивацію чи бажання працювати в установі. З іншого боку, замість того, щоб захищати чи допомагати своїм керівникам, які приносять прибуток, керівництво чи співробітники закривають очі на ситуацію, якщо клієнт поводить погано, тому що «клієнт завжди правий». При цьому працівник розуміє, що, в основному, як особистість, ніхто не зацікавлений і його звільняють на кращі умови.

Згідно зі статтею, опублікованою Gallup – консалтинговою компанією у сфері управління, яка веде дослідження поведінки працівників понад 80 років [2], 52% співробітників, які добровільно покинули компанію, зазначають, що їх керівник не зробив нічого, щоб завадити їх звільненню. Ключовою причиною звільнення визначили відсутність фінансової мотивації 9,6% респондентів [3]. Більшість роботодавців пропонують низьку оплату праці та не виплачують надбавки, що веде до неминучої плинності. У середньому по Україні, згідно зі статистикою, опублікованою сайтом для пошуку роботи Work.ua [1].

Це величезна проблема для сервісних компаній – слід пам'ятати, що працівники – це особистості зі своїми особливостями та потребами, які потрібно захищати в першу чергу. Від своїх роботодавців. Некомпетентна робота,

але дуже мобільна. Люди, у свою чергу, створюють більшу проблему: знайти нових співробітників і їх навчання. Також погіршується якість роботи через що чим частіше змінюються наші співробітники, тим нижча якість наших товарів або послуг як компанії. Робітнику потрібен час, щоб асимілювати своїх здібностей. У той же час компанія втратила багато грошей на підвищенні та навчанні співробітників.

Перша пропозиція щодо вирішення проблеми полягає в тому, щоб створити організацію управління персоналом, до складу якої входять висококласні експерти з людських ресурсів, які вивчатимуть своїх співробітників як окремих осіб. Фізичні особи, які забезпечують певний ступінь захисту їхніх прав та обов'язків, насамперед як фізичні особи, створюють компанії. Напрямок роботи полягає в тому, щоб завжди враховувати індивідуальні особливості, та індивідуальність співробітників і керівництво не повинно думати про підлеглих як спосіб заробити гроші. Працею вони збільшують капітал власника. Отже, обслуговуючий персонал відчувати себе комфортно на робочому місці. Робота з співробітниками – які конфліктні ситуації не будуть вирішені і на якому рівні права людини будуть захищені.

Друга проблема призводить до високої плинності кадрів на підприємствах цієї сфери. Технічне обслуговування досить важкі і напружені умови роботи. Інтенсивний рух, гучний шум, стреси, високі навантаження – все це підвищує рівень стресу співробітників. А. Долбунов плинність персоналу визначає як: «процес руху робочої сили, причиною якого є незадоволеність працівника своїм робочим місцем, іншими словами – це ситуація, коли найманий працівник добровільно переміщується з одного підприємства на інше за власним бажанням» [4, с. 57].

Тому відносно часто залишаються на подібних роботах довгий час були лише стресостійкі працівники. Але, загалом, тривожна робота – це синонім слово «стрес». На жаль, сучасний світ, де ми маємо всі зручності та легкість життя, збільшився джерела та ймовірність виникнення стресових ситуацій. Як відомо, стрес на робочому місці часто негативно впливає на роботу співробітника, його моральне та фізичне здоров'я. Результат стрес може включати нервові зриви, втрату апетиту та часті хвороби. Такі відмітки дуже погані для роботи, оскільки зменшуються бажання працювати. Мотивація розвитку робочого місця. Ці аспекти дуже важливі для спеціалістів з персоналу, коли Формування вимог та формування кандидатів його робочого місця та завдання. Пропозиції щодо покращення або вирішення цієї проблеми є перш за все Дії для HR-спеціалістів для зниження стресу підприємства, які можуть проявлятися в наступних етапах: Проведення різноманітних тренінгів в управлінні стресом (викладання науки управління стресом) організації поїздок компанії в оздоровчий клуб або тренажерний зал розслаблення персоналу та фізичне покращення. Wellness; формування так званих «зон дозволів» в бізнесі, до яких відноситься відчуження Персонал подалі від шуму і трохи відпочити відновити сили. такі поради усунення стресових факторів може забезпечити поліпшити умови праці та мотивувати працівників і підвищити стресостійкість.

Наступна проблема з мобільністю – нестабільний і несформований корпоративний клімат. Це тому, що бізнес значно низький коефіцієнт плинності. Трудовий колектив з усіма психологічно-трудовими відносинами. Такі бізнеси в колективі, тут панує колективна атмосфера, відносини між працівниками дружні, бо вони вже давно працюють разом у колективі сформована стабільна корпоративна атмосфера. Варто згадати про це хороша корпоративна атмосфера компанії створює позитивну робочу атмосферу, робота, яку хоче працівник, не формується несприятливі та негативні емоції. Згуртованість персоналу та хороша робоча атмосфера діяльність, яка позитивно впливає на бізнес і його фінансові результати, оскільки він здоровий. Дружелюбні робочі команди – запорука успіху компанії. Однак у підприємствах з високою плинністю оборотів ідея стійких команд і сталого розвитку сприятлива атмосфера майже неможлива. Коли робочий підрозділ виходить з колективу, у якому склалися трудові відносини, виникає певний тиск на працівників, впроваджуватися потрібна частка нових працівників час адаптуватися, час налагоджувати нове спілкування між колегами, час формувати нове спілкування сприятлива атмосфера.

Але коли персонал, який постійно і часто змінюється один за одним це не створює необхідного сталого внутрішнього здорового клімату. У свою чергу, це може дати результат конфлікт всередині підприємства, неузгодженість колективу, що негативно впливає на діяльність підприємства та його результати, однак конфлікт може призвести до стресу. Вся система взаємопов'язана, як і сприятливий здоровий клімат безпосередньо впливають на роботу підприємства в будь-якому бізнесі.

Для створення сприятливого клімату важливо мати сприятливий клімат, інноваційне технологічне підприємство HR-спеціалісти в агентствах з управління персоналом, які мають власні навички та вміння методи управління конфліктами, розумові навички, сучасні методи активного моніторингу управління людьми та підбір їх для конкретних людей і команд. Слід зазначити, що кваліфікованим кадровикам необхідно вивчати профілі своїх співробітників, їх особистісні якості та характеристики, необхідні для особистого підходу до співробітників, форма способи його мотивації тощо.

Це важливо при Формування загальної корпоративної атмосфери, тому що HR-фахівець вибере той, який визначено нижче єдина стратегія об'єднання команди, розрахувати ймовірність настання конфлікту (в колективі в цілому або окремо між працівниками). Система навчання співробітників мотивація працівників: вони зацікавлені, вони переживають за це, вони розуміють його індивідуальність – це необхідно для пристосування умови роботи компанії.

Ефективний аутсорсинг – це психологічний аутсорсинг тренер корпоративного тренінгу поведінки в команді, навичок системи управління технологією управління стресом, потрібно займатися тимбилдингом та

корпоративними іграми, такі методики, як неформальні знайомства тощо, згуртує колектив, познайомиться спілкування один з одним у неформальній атмосфері, сформує спільну колективну атмосферу тощо. На психологічному рівні доброзичлива робоча атмосфера сприяє створенню гарного настрою, виникає велике бажання прийти на роботу. Робота- як другий дім.

Позитивний наслідок цих рекомендацій також впливає на позитивні результати співробітників, високу продуктивність, Бажання працювати на даному робочому місці, працювати з колегами, співробітники мотивовані, натхненні на роботу, в цьому випадку працівник може бути зацікавлений і покращує робочий процес, підходить творчо до обслуговування клієнтів тощо. Крім того, тепла корпоративна атмосфера є запорукою високої продуктивності, тому керівникам та HR-менеджерам варто звернути особливу увагу. Особливий акцент на відносинах з працівниками У компаніях з високою плинністю кадрів це хвилює Треба бути більш пильним і ефективним. Але потрібна допомога працівникам увійти до нової команди, а також забезпечити швидку адаптацію співробітників до робочої сили навпаки.

Іншою проблемою, яка виникає на підприємствах зі швидкою плинністю кадрів, особливо в Україні, є відсутність соціального захисту працівників. Це і є проблемою. Соціальний захист і призводять до звільнення працівників у пошуках кращих умов. Тому що обслуговуючий персонал буде піддаватися сильному стресу, що може негативно позначитися на їх здоров'ї. І лікування проводиться самостійно, робочі дні в статусі лікарняних, люди виходять на роботу (оскільки лікарняний не враховується), Без свята. Всі ці стресові речі. Керівникам підприємств потрібно надайте співробітникам соціальний пакет, страхівка, оплачуваний лікарняний – це те, що потрібно кожному працівнику, незалежно від професії і займаної посади працівника.

Пропозиції щодо вирішення цієї проблеми примусове запровадження соціальної підтримки, допускається лікарняний та відпустка Співробітники мають чітке уявлення, коли хвороба – лікування оплачує не працівник, а роботодавець є страхівка тощо. Це рішення проблеми з упевненістю забезпечить зниження плинності кадрів у бізнесі він соціально захищений.

Перераховані проблеми не тільки призведуть до плинності людей, але й зменшать прибуток підприємств, як правило, негативний імідж підприємств. Імідж негарний, по-перше, низька якість роботи робітників, призведе до поганого надання послуг і знизити рівень попиту на робочу силу на таких підприємствах, це трапляється часто керівництво не контролює своїх співробітників, тому що його потреби, коли підприємства не мають менеджера з персоналу, коли працівники байдужі до діяльності підприємства через несприятливі умови праці тощо. Тоді виникає негативна взаємодія: Персонал невмотивований, керівництво не дбає про співробітників, отже – працівники надають послуги та продукти низької якості, тому – клієнт не задоволений і більше не буде користуватися послугою чи купувати товар.

Все це разом призводить до негативних відгуків, як місце працевлаштування працівника, це відлякує (тому співробітників важко наймати, і іноді вони залишаються першим кращим працівником).Всі ці фактори безпосередньо впливають на прибуток підприємства. Це дуже складна і багатогранна проблема, яка вимагає комплексного підходу.

Тому комплексна рекомендація щодо вирішення цього питання: контролювати позитив негативних відгуків співробітників про ці умови, роботу та здатність працівника надолужити, список бажань для покращень та змін працювати, створювати корпоративну атмосферу, інтеграція та аналіз результатів моніторингу, тому розробляються нові пропозиції щодо удосконалення умови праці з урахуванням усіх переваг і недоліків, які дозволять покращити роботу співробітників та їх мотивацію (таким чином, зменшити часті звільнення та зменшити плинність кадрів). Також варто аналізувати, відстежувати відгуки клієнтів про продукти чи послуги, втручання у виробництво з метою виявлення дефектів і розробки стратегій покращення якості послуги або товарів і спосіб їх продажу. Це покращить імідж підприємства споживчий рівень і рівень праці.

Нарешті, питання, яке активно розвивається з прийняттям безвізового режиму. Насправді в умовах більш відкритого доступу до іноземного капіталу ця проблема, з якою стикаються вітчизняні підприємства, є досить гострою на ринку праці. Дедалі очевиднішим стає, що під час різноманітних відряджень, особливо молодих працівників, встановив контакти з іноземними партнерами і згодом працевлаштувався в майбутньому.

Одним із варіантів вирішення цієї проблеми є очікуване зростання кваліфікованих працівників експерт та гідна заробітна плата.

Згідно з пірамідою Маслоу, гроші є мотивацією лише на першому щаблю піраміди, але якщо фінансові виплати не будуть достатніми для покриття базових потреб, працівники почнуть шукати нові можливості. Кращі співробітники знають свою цінність, що спонукає їх почати шукати нову роботу швидше за інших, оскільки вони відчують себе впевненішими у своїх можливостях на отримання нової роботи [5].

Якщо забезпечені гідні та належні умови праці на внутрішньому ринку працівники нададуть пріоритет вітчизняним підприємствам. зіграє роль у так званій соціальній психології Фактори, які відчують працівники ближче до родини.

Багато керівників отримують підвищення завдяки їх навичкам і високій кваліфікації, але часто їм не вистачає деяких необхідних соціальних «м'яких навичок» поведінки, необхідних для управління персоналом. Якщо менеджер не розуміє своїх співробітників, не цінує і не визнає їх зусиль, то вони рано чи пізно почнуть шукати іншу роботу, де будуть почувати себе більш реалізованими. Тому вислухати та оцінити заслуги є важливою складовою для втримання працівників. «Люди залишаються в компаніях, які демонструють цінність

і турботу про своїх працівників. Тому роботодавці повинні почати бачити цінність у вихованні власного таланту, особливо коли часи непевні», – заявив директор компанії з кадрового забезпечення та підбору персоналу Retail Human Resources Пітер Берджес [5].

Незважаючи на те, що втрата працівників має багато негативних факторів, плинність персоналу має певні переваги. Змінність працівників організації в межах 3–5% від чисельності персоналу є природною та не несе збитків для організації. Природний рівень плинності сприяє оновленню штату працівників: вихід на пенсію, звільнення з різних причин [6]. Перевагою цього процесу є звільнення малоефективного персоналу та заміна його кращим. Нові люди в команді приносять із собою свої навички та ідеї. Будь-який бізнес потребує припливу «свіжої крові». Головне – вчасно помітити, коли оновлення кадрів починає негативно позначатися на ефективності бізнесу, і вжити відповідних заходів[5].

Висновки та рекомендації. Проблема плинності кадрів на підприємствах є актуальною і потребує термінового вирішення. Правильна політика з підвищення кадрової безпеки, у тому числі й за рахунок управління плинністю кадрів, що починається на етапі підбору працівників і триває безперервно на всіх стадіях управління персоналом, забезпечить зниження плинності кадрів, отже, поліпшить умови праці працівників і як в результаті покращується діяльність і прибуток підприємства.

Список використаних джерел

1. BRC response to Migration Advisory Committee's call for evidence. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/692554/British_Retail_Consortium_Pdf
2. This Fixable Problem Costs U.S. Businesses \$1 Trillion. URL: <https://www.gallup.com/workplace/247391/fixable-problem-costs-businesses-trillion.aspx>
3. To Have and to Hold. URL: <https://www.shrm.org/hrtoday/news/all-things-work/pages/to-have-and-tohold.aspx>
4. Долбунов А. А. Текучесть кадров – основная проблема предприятий. Маркетинг. 2006, № 12. С. 57-64.
5. Рекун Г. П., Філіна К. В. Основні причини плинності персоналу на підприємствах роздрібної торгівлі України. Бізнесфорум, 2020, № 3. С. 431-435.
6. Рух кадрів за видами економічної діяльності за квартал. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/gdn/rkd/rkd_ek/rkd_ek_u_19.xlsx

References

1. Anri Fayol i 14 printsipov administrativnogo upravleniya» [Henri Fayol and the 14 Principles of Administrative Management]. URL: <http://teenbiz.ru/?p=145>
2. This Fixable Problem Costs U.S. Businesses \$1 Trillion. URL: <https://www.gallup.com/workplace/247391/fixableproblem-costs-businesses-trillion.aspx>
3. To Have and to Hold. URL: <https://www.shrm.org/hrtoday/news/all-things-work/pages/to-have-and-tohold.aspx>
4. Dolbunov, A. A. (2006). Tekuchest kadrov – osnovnaya problema predpriyatij [Staff Turnover is the Main Problem of Enterprises]. Marketing, 12. 57-64.
5. Recun, G. P., Filina, K. V. (2020). Osnovnyye prichiny tekuchesti personala na predpriyatiyakh roznichnoy trgovli Ukrainy [The main reasons for staff turnover at retail enterprises in Ukraine] Biznesforum – Business Forum, 3. 431-435.
6. Rukh kadrov za vydamy ekonomichnoi diialnosti za kvartal [Personnel Movement by Type of Economic Activity for the Quarter]. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/gdn/rkd/rkd_ek/rkd_ek_u_19.xlsx

ДАНІ ПРО АВТОРА

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/0000-001-5359-316X>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Чабан Галина Викторовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов, учета налогообложения, Университет Григория Сковороды в Переяславе
ул. Чайковского, 7, г. Переяслав, Киевская обл., 084001, Украина.
e-mail: halynachaban2@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHOR

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