

УДК 658.589
UDC 658.589

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Швець Л.В., кандидат економічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна

MODERN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF ENTERPRISES

Shvets L.V., Ph.D., National Transport University, Kyiv, Ukraine

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Швец Л.В., кандидат экономических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Постановка проблеми. Сучасний стан науково-технічного прогресу характеризується швидкою динамікою знань, ідей, високими темпами впровадження інновацій у різних галузях економіки, постійною зміною умов життя. В сучасній економіці знання стають найціннішим активом. Корінною відмінністю нової економіки від економіки природно-сировинної орієнтації є те, що роль людського фактора, інтелектуального капіталу на підприємствах і в організаціях стає визначальною. Відповідно до висновків аналітиків Американського товариства сприяння навчанню та розвитку – зростання економічних результатів суб'єктів господарювання за рахунок підвищення компетентностей працівників вдвічі перевищує зростання за рахунок збільшення чисельності персоналу і обсягів капіталу разом узятих.

В зв'язку з прискоренням науково-технічного прогресу в умовах глобалізації відбувається швидке старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок працівників. Так, якщо знання фахівців з вищою освітою на початку ХХ століття знецінювались через 30 років, в кінці століття – через 10 років, то сучасні спеціалісти, які використовують новітні підходи і технології, повинні перенавчатись кожні 3-5 років. В умовах постійного оновлення знань та жорсткої конкуренції люди опиняються перед необхідністю постійного навчання.

Якісна освіта є основою інтелектуального та інноваційного потенціалу суспільства, сприяє його соціально-економічному розвитку. Значення і роль освіти і в першу чергу, вищої, посилюється глобалізацією, трансформаціями суспільних процесів, розвитком науково-інформаційних технологій, зростанням конкуренції держав, навчальних закладів, підприємств, громадян. Закон про вищу освіту визначає одне з основних завдань вищих навчальних закладів – “участь у забезпеченні суспільного та економічного розвитку держави через формування людського капіталу” [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем розвитку інтелектуально-творчої діяльності персоналу підприємств і організацій присвячені праці зарубіжних вчених: І. Ансофф, П. Друкер, Дж. Кендрик, А. Кібанов, С. Мілль, Л. Туроу та ін. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розробку цих питань зробили вчені О. Грішнова, А. Колот, В. Кремень, Е. Лібанова, Г. Назарова, М. Семикіна та ін. Однак ще багато питань даної проблематики, серед яких пошук шляхів забезпечення конкурентоспроможності підприємств за рахунок оптимізації процесів розвитку персоналу, потребують подальшого дослідження. Необхідність дослідження цих питань зумовила вибір теми статті, її актуальність, мету, завдання та цільову спрямованість.

Постановка завдання. Метою дослідження є систематизація інформації про зміст і структуру процесу розвитку персоналу підприємства та формування пропозицій щодо їх уточнення; визначення ролі і значення процесів розвитку персоналу у механізмі забезпечення конкурентоспроможності працівників і підприємств (організацій).

Виклад основного матеріалу дослідження. В період бурхливих змін на даному етапі інформаційно-технологічної революції, – необхідне постійне удосконалення знань, умінь та навичок працівників а також реалізація їх потенційних можливостей. Перераховані процеси здійснюються внаслідок організаційно-економічних заходів, які передбачають навчання та підвищення кваліфікації персоналу, його виробничу адаптацію, атестацію та планування трудової кар'єри. Все це – основні складові процесу розвитку персоналу, який стає об'єктивною вимогою розвитку техніки і технології, однією з найважливіших складових соціально-економічного розвитку будь-якого підприємства.

Розвиток персоналу як багатогранне поняття, охоплює багато аспектів та проблемних питань. З одного боку, це процес підвищення загального інтелектуального рівня працівників, з іншого, – це поліпшення соціально-психологічного клімату в організації, що призводить до зниження плинності персоналу, підвищення продуктивності і змістовності праці. Одним із завдань розвитку персоналу на підприємстві є забезпечення більш повного використання здібностей, інтересів і нахилів працівника, його освітнього та професійного потенціалу для впровадження в практику нововведень, високих технологій, для підвищення гнучкості організації та її конкурентоспроможності на ринку [2, с. 285].

Більшість вчених, які вивчають різні аспекти розвитку персоналу, враховують в основному чинники внутрішнього середовища підприємства, обмежуючись процесами, що відбуваються на підприємстві. В цьому випадку розглядаються наступні напрямки розвитку персоналу [3]:

- особистісний розвиток: формування системи цінностей, психологічний розвиток, фізіологічний розвиток;

- соціальний розвиток: підвищення соціального статусу, просування по службі;

- професійний розвиток: набуття знань, умінь, навичок; підвищення кваліфікації.

Слід мати на увазі, що вказані процеси відбуваються у внутрішньому середовищі кожного підприємства – в межах його організаційної культури, як системи цінностей і норм, що поділяють більшість працівників. Організаційна культура включає наступні підсистеми: ціннісна (місія, цінності компанії), символічна (символи, ритуали), нормативна (правила, процедури, норми, критерії), управлінська (стиль управління, комунікації), ідентифікаційна (імідж, бренд компанії, товарний знак). При цьому ціннісна підсистема, яка формує місію і стратегію компанії, є базовою і обумовлює решту підсистем. Організаційна культура об'єднує персонал організації, сприяє підвищенню рівня компетентності окремих працівників, впливає на досягнення цілей організації.

Враховуючи, що процеси розвитку персоналу на підприємстві суттєво залежать від психофізіологічних, кваліфікаційних, соціально-особистісних компонент кожного працівника

доцільно розглядати ці процеси на підприємстві, починаючи з пошуку та відбору персоналу [4]. Адже саме на цьому етапі формуються основні вимоги до претендентів на вакансії. При цьому пошук може відбуватись в результаті вербування персоналу, тобто налагодження організацією контактів з потенційними працівниками: у вишах, через державні центри зайнятості та приватні кадрові агенції; шляхом проведення презентацій, участі у ярмарках вакансій, фестивалях. Процедура відбору персоналу з метою вибору із сукупності претендентів потрібного працівника передбачає наступні етапи:

- попередній відбір – в результаті аналізу документів кандидатів;

- перевірка кандидатів – на основі співбесід, тестування, особистих опитувальників, рекомендаційних листів та ін.;

- остаточний відбір – на основі співбесіди (інтерв'ю) з лінійним керівником.

Вважаємо необхідним також відносити до процесів розвитку персоналу завершальний етап розвитку (щодо окремих працівників на конкретному підприємстві) – вивільнення (звільнення) працівників, як елемент кадрового планування. Це комплекс заходів стосовно дотримання правових норм і організаційно - психологічної підтримки з боку адміністрації при звільненні працівників. Дуже важливою при цьому є робота зі скороченим персоналом – аутплейсмент [2, с. 249]. Це сукупність методів, за допомогою яких кадрові служби, або рекрутингові агенції надають звільненим працівникам допомогу у працевлаштуванні за рахунок компанії в оптимальні строки. Внутрішній аутплейсмент передбачає проведення кадровими службами аналізу інформації про кандидатів на звільнення, підготовку рекомендаційних листів, надання консультацій по ринку праці, проведення навчання методам самостійного пошуку роботи й поведінці під час здійснення інтерв'ю і ін. Зовнішній аутплейсмент, що здійснюють кадрові і рекрутингові агенції, включає супровід, орієнтацію на ринку праці, психологічну підтримку – з метою працевлаштування звільненого працівника. Найчастіше консалтингові агенції, що надають послуги аутплейсменту, пропонують звільненим спеціальні програми навчання методам пошуку нової роботи. Отже на цьому етапі у звільненого працівника мають з'явитись нові вміння, необхідні у сучасному світі. Саме тому слід розглядати відповідні процеси як заключну фазу розвитку персоналу для звільненого працівника на підприємстві. Потрібно враховувати, що робота із скороченим персоналом має позитивні наслідки для цієї категорії працівників, але в той же час дозволяє сформулювати позитивний імідж фірми серед її потенційних партнерів, а отже підвищити рівень її конкурентоспроможності.

В сучасних умовах, коли підвищуються вимоги до працівників підприємств і організацій – їх освіти та рівня кваліфікації, щоб конкурувати на ринку праці, недостатньо мати диплом про вищу

освіту навіть найпрестижнішого вузу. Необхідно щодня здобувати нові знання та самовдосконалюватись, тобто підвищувати свою конкурентоспроможність.

Питання конкурентоспроможності громадян на ринку праці обговорювалися учасниками Першого національного кар'єрного форуму, який відбувся нещодавно. Основні вимоги до сучасного фахівця були сформульовані як професіоналізм, компетентність, лідерство. Прикладом вищу, де побудовано ефективну модель підготовки сучасних фахівців, може слугувати Університет Фенікс у Силіконовій долині. Фахівці з дипломами цього вишу одержують глибокі знання; вчать критично мислити, аналізувати, аргументувати, приймати рішення; вчать бачити тренди, оцінювати перспективи галузі, тобто володіють топ-навичками, що відповідають вимогам глобального ринку [5].

Нещодавно Світовий банк оприлюднив дослідження-звіт «Навички для сучасної України», в якому стверджується, що в нашій країні недостатньо працівників, які володіють уміннями, затребуваними ринком. Проаналізувавши вимоги сучасних українських роботодавців і фірм до вакансій, інформацію про які розміщено в Інтернеті, а також під час особистого спілкування з ними, фахівці Світового банку прийшли до висновку, що більшість українських працівників демонструють досить високий рівень когнітивних навичок, але недостатні вміння розв'язувати проблемні питання, недостатню стресостійкість, самоорганізацію, прагнення до самовдосконалення. Як вважають експерти Світового банку, щоб підтримувати економічне зростання, яке почалось в Україні, компетентний працівник повинен задовольняти наступні вимоги роботодавців сучасних підприємств [6, 7, 8]:

- поєднувати когнітивні навички, такі, як грамотність і математичні здібності; уміти розв'язувати актуальні проблеми конкретного підприємства;

- бути комунікабельним, креативно і критично мислити; вміти навчатися і правильно організувати робочий час;

- мати соціально-емоційні навички: стійкість, етика, мотивація, відповідальність, творчий підхід, уміння і бажання працювати в команді;

- володіти технічними вміннями, як конкретними для певної діяльності, так і загальними, такими, як комп'ютерна грамотність і вміння програмувати, знати ринки і законодавство, вміти проектувати і продавати; бажано водити авто.

Підсумовуючи перераховані вимоги до претендентів на вакансії сучасних підприємств, можна зробити висновок, що важливою вимогою сьогодення є інтелектуальна активність – компонент, який відрізняє здатність до творчої праці від здібностей до простого виконання.

Для прискорення реалізації цих і інших вимог до працівників економісти-практики вважають за необхідне [5, 9]:

- посилити партнерство між вітчизняними вишами і підприємствами чи фірмами – майбутніми потенційними роботодавцями;

- покращити інформування про вітчизняний ринок праці, його потреби та вимоги (через фахівців Державної служби зайнятості), а також для майбутніх студентів – під час вибору професії;

- реформувати структуру управління професійною освітою;

- вдосконалити зміст освітніх і навчальних програм.

Певні кроки у вказаних напрямках робляться в нашій країні у зв'язку з реформою освітньої галузі відповідно до Закону України «Про вищу освіту» № 1556-УІІ від 1.07.14р., плану його імплементації, а також проекту Стратегії реформування вищої освіти до 2020 року та Концепції розвитку освіти на період 2015 – 2025 років. Розробка нових освітніх програм для вищої школи, як етап реформування освітньої галузі, відбувається на основі використання концепції «студентоцентрованого навчання», що враховує «компетентнісний підхід» і необхідність одержання ефективних результатів навчання [1,8]. В основу студентоцентрованого навчання покладено ідею максимального забезпечення студентам шансів отримати перше місце роботи на ринку праці, підвищення їхньої «вартості» у роботодавців, тобто придатності до працевлаштування. Метою новітніх ініціатив є підготовка «конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях» [1].

Однією із закономірностей суспільного розвитку є постійно зростаючий час навчання. Якщо за часів УНР в Україні було проголошено обов'язкову початкову освіту, потім в Радянському Союзі 7-річну, а згодом – 10-річну освіту, то відповідно до нового закону «Про освіту» передбачається перехід до 12-річного терміну навчання та нової структури середньої школи (початкова освіта: 1-4 класи; базова освіта 5-9 класи; профільна середня освіта 10-12 класи). А вже на базі освіти, одержаної у середній школі, можна продовжувати навчання у вищій школі.

Освіта має відповідати новим викликам і готувати людину інноваційного типу мислення – до життя і діяльності у XXI сторіччі [5,7]. Адже ми живемо в час формування нового типу грамотності і культури, становлення нового типу суспільства – інформаційного, суспільства знань.

З врахуванням вказаних вимог в основу реформи системи освіти, покладено принцип пріоритетності людини, а «ключовим завданням освіти у XXI столітті визначено розвиток мислення, орієнтованого на майбутнє. Для цього необхідно навчити людину вчитися впродовж життя [7]. Тобто освіта має бути безперервною протягом усього життя. В цьому суть «інтелектуального проекту нової цивілізації» [1, 7]. Тому важливим принципом державної політики у сфері вищої освіти є «створення умов для освіти протягом життя».

Слід мати на увазі, що деякі вітчизняні підприємства накопичили певний досвід формування та реалізації програми «безперервного професійного розвитку персоналу» – відповідно до їх стратегій прискореного розвитку та підвищення конкурентоспроможності [9].

Реалізація програм професійного навчання та розвитку персоналу на базі сучасних учбово-виробничих та організаційно-методичних комплексів, оснащених сучасним учбово-виробничим обладнанням, сучасними учбовими програмами та методичним забезпеченням, з використанням нових інформаційних технологій, – дозволяє здійснювати професійне навчання, як складову розвитку персоналу, на високому рівні, що відповідає вимогам сучасного виробництва.

Окремі цільові програми передбачають підготовку високопрофесійних робітників і спеціалістів, починаючи з профорієнтаційної роботи в загальноосвітніх школах, підготовки учнів коледжів та студентів з орієнтацією на професії, необхідні на підприємствах з паралельним навчанням на їх учбово-виробничих базах. Це дозволяє вирішувати інноваційну задачу – випереджувальної підготовки кадрів.

Висновки. Таким чином, формування постіндустріального суспільства передбачає необхідність посилення ролі та значення творчої праці, утвердження нематеріальних мотивів і стимулів діяльності суб'єктів господарювання, поширення нових форм соціально-економічних відносин і взаємодій. Для активізації людського чинника з метою ефективного управління потенціалом конкурентоспроможності підприємств в умовах нестабільного зовнішнього середовища повинна злагоджено працювати система управління розвитком персоналу.

До основних складових цієї системи, які передбачають навчання та підвищення кваліфікації персоналу, його виробничу адаптацію, атестацію та планування трудової кар'єри, слід долучити також пошук та відбір персоналу (оскільки на цьому етапі формуються основні вимоги до претендентів на вакансії), а також завершальний етап розвитку (окремих працівників на конкретному підприємстві) – вивільнення (звільнення) працівників.

За умов становлення економіки знань, інформаційно-технологічного розвитку країн рівень освіченості стає основним елементом людського капіталу. Людський капітал, як потенціал працівників у вигляді їх компетентностей, що дозволяє генерувати нові ідеї і знання, – стає все більш важливою складовою потенціалу конкурентоспроможності підприємств.

Основні вимоги, які пред'являються до працівників на сучасних підприємствах, мають задовольнятися в результаті одержання освітніх послуг та самоосвіти громадян – як безперервний професійний розвиток протягом життя – для підвищення їх конкурентоспроможності на ринку.

Реформування вітчизняної освітньої галузі відбувається для підвищення ефективності управління людським капіталом, а отже, з метою вдосконалення механізму забезпечення ефективного соціально-економічного розвитку підприємництва в Україні.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Закон України «Про вищу освіту» № 1556-УІІ від 1.07.14р.
2. Міждисциплінарний словник з менеджменту / За ред. Д.М. Черваньова., О.І. Жилінської. – К.: Нічлава, 2011. – 624 с.
3. Морозов О.Ф., Гончар В.О. Система управлінням розвитку персоналу підприємства // Ефективна економіка. 17.01.2017, № 1.
4. Волобуєв М.І., Дідусь М.О. Розвиток персоналу підприємства – сучасні аспекти // Економіка та держава. № 12, 2015. С. 77–79.
5. Войтович Р. Національний інтелектуальний потенціал – конкурентна перевага країни // Урядовий кур'єр. – 2017. – № 107.
6. Коваль Л. Як працівникам порозумітися з роботодавцями // Урядовий кур'єр. – 2017. – № 107.
7. Кремень В.Г., Ткаченко В.М. Синергетика в освіті: контекст людиноцентризму / монографія / К.: Педагогічна думка. 2012, – 368 с.

8. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / Авт.: В.М. Захарченко і ін. / За ред. В.Г. Кременя. – К.: Пріоритети. 2014. – 120 с.
9. Суков Г.С., Тупик І.Я. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: монография. – К.: КНЕУ, 2008. – 227 с.

REFERENCES

1. Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» # 1556-YII vid 1.07.14.
2. Mizhdystsyplinarnyi slovnyk z menedzhmentu / Za red. D.M. Chervanova., O.I. Zhylynskoï. K.: Nichlava, 2011. 624 p.
3. Morozov O.F., Honchar V.O. Systema upravlinniam rozvytku personalu pidpryemstva // Efektyvna ekonomika. 17.01.2017, # 1.
4. Volobuev M.I., Didus M.O. Rozvytok personalu pidpryemstva – suchasni aspekty // Ekonomika ta derzhava. # 12, 2015. P. 77–79.
5. Voitovy R. Natsionalnyi intelektualnyi potentsial – konkurentna perevaha krainy // Uriadovi kurier. 2017. # 107.
6. Koval L. Yak pratsivnykam porozumytisia z robotodavtsiamy //Uriadovi kurier. 2017. # 107.
7. Kremen V.H., Tkachenko V.M. Synerhetyka v osviti: kontekst liudynotsentryzmu / monohrafiia / K.: Pedahohichna dumka. 2012, 368 p.
8. Rozroblennia osvitnikh proqram. Metodychni rekomendatsii / Avt.: V.M. Zakharchenko i in. / Za red. V.H. Kremenia. K.: Priorytety. 2014. 120 p.
9. Sukov H.S., Tupyk Y.Ya. Upravlenye razvytyem personala na mashynostroytelnom zavode. Teoryia yu praktyka: monohrafiya. K.: KNEU, 2008. 227 p.

РЕФЕРАТ

Швець Л.В. Сучасні тенденції розвитку персоналу підприємств / Л.В. Швець // Економіка та управління на транспорті. – К.: НТУ, 2018. – Вип. 6.

У статті розкривається сутність процесу розвитку персоналу, уточнюється його структура, обґрунтовується роль і значення у забезпеченні механізму розвитку підприємства.

Об'єкт дослідження – процес розвитку персоналу підприємств (організацій).

Мета дослідження – систематизація інформації про зміст і структуру процесу розвитку персоналу підприємства та формування пропозицій щодо їх уточнення; визначення ролі і значення процесів розвитку персоналу у механізмі забезпечення конкурентоспроможності працівників і підприємств (організацій).

Методи дослідження – діалектичний, абстрактно-логічний, системний аналіз.

Формування постіндустріального суспільства передбачає необхідність підвищення ролі та значення творчої праці оскільки посилюється залежність результатів економічного зростання від якості людського капіталу. Основні вимоги, які пред'являються до працівників на сучасних підприємствах, мають задовольнятися в результаті одержання освітніх послуг та самоосвіти громадян як безперервний професійний розвиток протягом життя, що підвищить їх конкурентоспроможність на ринку. Для активізації людського чинника з метою ефективного управління потенціалом конкурентоспроможності підприємств в умовах нестабільного зовнішнього середовища повинна злагоджено працювати система управління розвитком персоналу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ, КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИЙ ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ОСВІТА ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ, КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД, БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ, ПОТЕНЦІАЛ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.

ABSTRACT

Shvets L.V. Modern trends in the development of personnel of enterprises. Economics and management on transport. Kyiv. National Transport University. 2018. Vol. 6.

The article reveals the essence of the process of personnel development, specifies its structure, substantiates the role and importance in ensuring the mechanism of enterprise development.

Object of research – the process of personnel development of enterprises (organizations).

Purpose of study – systematization of the information on the content and structure of the process of development of personnel of the enterprise and formulation the proposals for their refinement; definition the role and importance of personnel development processes in the mechanism of ensuring the competitiveness of workers and enterprises (organizations).

Research methods are: dialectical, abstractly-logical and analysis of the systems.

The formation of a post-industrial society implies the need to strengthen the role and significance of creative work as the dependence of the results of economic growth on the quality of human capital increases. The basic requirements imposed on employees at modern enterprises should be satisfied as a result of obtaining educational services and self-education of citizens in order to increase their competitiveness in the market as a continuous professional development throughout their lives. In order to activate the human factor with the aim of effective management of the competitiveness of enterprises in an unstable environment, a system for managing personnel development should be coordinated.

KEYWORDS: DEVELOPMENT OF PERSONNEL, COMPETITIVE HUMAN CAPITAL, EDUCATION DURING LIFE, COMPETENCE APPROACH, CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL, POTENTIAL COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES.

РЕФЕРАТ

Швец Л.В. Современные тенденции развития персонала предприятий / Л.В. Швец // Экономика и управление на транспорте. – К.: НТУ, 2018. – Вып. 6.

В статье раскрывается сущность процесса развития персонала, уточняется его структура, обосновывается роль и значение в обеспечении механизма развития предприятия.

Объект исследования – процесс развития персонала предприятия (организации).

Цель работы – систематизация информации о содержании и структуре процесса развития персонала предприятия и формирование предложений по их уточнению; определение роли и значения процесса развития персонала в механизме обеспечения конкурентоспособности работников и предприятий.

Методы исследования: диалектический, абстрактно-логический и системный анализ.

Формирование постиндустриального общества предполагает усиление роли и значения творческого труда поскольку увеличивается зависимость результатов экономического роста от качества человеческого капитала. Основные требования, предъявляемые к работникам современных предприятий должны удовлетворяться в результате получения образовательных услуг и вследствие самообразования граждан, как непрерывное профессиональное развитие в течение жизни, что позволит повысить их конкурентоспособность на рынке. Для активизации человеческого фактора с целью эффективного управления потенциалом конкурентоспособности предприятий в условиях нестабильной внешней среды должна согласованно функционировать система управления развитием персонала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ЖИЗНИ, КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД, НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА, ПОТЕНЦИАЛ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.

АВТОРИ:

Швец Людмила Васильвна, кандидат економічних наук, доцент, Національний транспортний університет, професор кафедри «Економіка», e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. М. Омеляновича-Павленка, 1, к. 313.

AUTHOR:

Shvets Liudmyla V., Ph.D., associate professor, National Transport University, professor, department of Economics, e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, M. Omelianovycha-Pavlenka str., 1, of. 313.

АВТОРЫ:

Швец Людмила Васильевна, кандидат экономических наук, доцент, Национальный транспортный университет, профессор кафедры «Экономика», e-mail: kaf-ekonomika_ntu@bigmir.net, тел. +380442803016, Украина, 01010, г. Киев, ул. М. Омеляновича-Павленка, 1, к. 313.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Гречан А.П., доктор економічних наук, професор, Національний транспортний університет, професор кафедри «Економіка», Київ, Україна.

Бондаренко Є.В., доктор економічних наук, професор, президент Української академії інвестицій в науку і будівництво, Київ, Україна.

REVIEWER:

Grechan A.P., Ph.D., Economics (Dr.), professor, National Transport University, professor, department of Economics, Kyiv, Ukraine.

Bondarenko Ye.V., Ph.D., Economics (Dr.), professor, President of Ukrainian Academy of Investment in Science and Construction, Kyiv, Ukraine.