

БЕЗПЕРЕРВНА ОСВІТА В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Мельниченко О. І., кандидат технічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна

Кабанов В. Г., кандидат економічних наук, Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв, Київ, Україна

Цеков К. В., Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна

LIFELONG EDUCATION IN THE CONTEXT OF ENTERPRISE'S COMPETITIVENESS INCREASE

Melnychenko O. I., Ph. D., National Transport University, Kyiv, Ukraine

Kabanov V. G., Ph. D., National Academy of Management Personnel of Culture and Art, Kyiv, Ukraine

Tsekov K. V., University for Economics and Law "KROK", Kyiv, Ukraine

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Мельниченко А. И., кандидат технических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Кабанов В. Г., кандидат экономических наук, Национальная академия руководящих кадров культуры и искусств, Киев, Украина

Цеков К. В., Университет экономики и права «КРОК», Киев, Украина

Постановка проблеми. Процеси глобалізації та науково-технічний процес зумовлюють пришвидшення застарівання (втрати актуальності) знань. Це означає, що робітник, який не задіяний в процесі безперервної освіти, швидше втрачає свою конкурентоспроможність. Разом з тим, в економіці знань, де головним активом компанії є саме її працівники, від яких в більшій мірі і залежить успішність або неуспішність підприємства на ринку, значна частка конкурентоспроможності компанії може бути забезпечена саме за рахунок залучення персоналу до процесу безперервної освіти. Таким чином, актуальність цього питання на сьогоднішній день є поза сумнівом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню безперервної освіти, зокрема в аспекті персоналу підприємства, присвячені праці таких вчених, як: С. Архангельського, А. Владиславлева, В. Зінченка, В. Кремень, Ю. Кулюткіна, В. Онушкіна, Л. Галаз [4], А. Марцінкевич [5], Н. Ушенка [8], О. Черепа, А. Жиганової [9] та ін. Дослідженню проблем безперервної освіти як системи, що розвивається, і як чинника розвитку людини на різних етапах її життєвого шляху присвячені праці А. Асмолова, І. Бестужева-Лади, С. Вершловського, А. Владиславлева, В. Онушкіна, В. Шукшунатової, В. Сластьоніна, В. Шадрікова, В. Серікова та ін.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження впливу системи пожиттєвої освіти на конкурентоспроможність підприємства. Також досліджуються основні фактори конкурентоспроможності підприємства в сучасній економіці знань.

Виклад основного матеріалу дослідження. В останнє десятиліття стало надзвичайно актуальним питання безперервної (пожиттєвої) освіти. Актуалізація цього питання була зумовлена кількома основними чинниками. Незважаючи на розвиток процесів глобалізації (хоча вони дещо пригальмувались під час світової фінансової кризи), розвинуті країни відчувають дефіцит людських ресурсів. Частково цей дефіцит компенсується за рахунок іммігрантів. Однак, для економік деяких розвинутих країн цього недостатньо, що яскраво видно на прикладі США, де виходить на пенсію покоління «бейбі-буму». Крім того, в умовах підвищення якості життя і доступності медицини, а звідси – підвищення тривалості життя, пенсійних внесків більшості працівників недостатньо для того, аби забезпечити собі достойний рівень життя на пенсії, а отже, змушує їх виходити на пенсію пізніше.

Другим чинником є те, що процес старіння знань та навичок значно прискорився. Більше того, в умовах економіки знань часто є необхідним опановування нових знань та навичок, включно із знаннями та навичками із суміжних професій. Збільшення років трудової активності працівників актуалізує, зокрема, питання безперервної освіти, а саме: здобуття другої освіти, підвищення кваліфікації, спеціалізовані курси, семінари та тренінги. Також необхідно зауважити, що в умовах глобалізації та технічного прогресу зросли вимоги до великої кількості працівників. В більшості компаній інноваційність підприємств досягається шляхом активного залучення персоналу компанії до нових розробок. Таким чином, роль безперервної освіти в розвитку економіки загалом є суттєвою. Однак, слід детальніше дослідити її вплив на конкурентоспроможність підприємства.

Але слід вказати на автоматизацію та роботизацію процесів на багатьох підприємствах. Технічний і технологічний прогрес уможлиблює зменшення необхідності підприємств у людських ресурсах. А саме, зменшується потреба підприємств у офісних працівниках (офіс-менеджери, середня ланка) і працівниках нижчої ланки. Найбільше технологічний прогрес впливає на середній клас, офісних працівників і менеджерів середньої ланки, робота яких часто автоматизується і, таким чином, елімінується середній клас. В більшості економік країн світу прослідковується тенденція до збільшення потреби в кваліфікованих топ-менеджерах і низькокваліфікованій робочій силі, що і є проміжним результатом технічного прогресу. Джон Мейнард Кейнс писав з цього приводу у своєму есе «Економічні можливості для наших внуків» наступне: «На даний момент швидкість цих змін завдає нам шкоди і створює складні проблеми, які треба вирішити. Країни, які не в авангарді прогресу страждають відносно. Ми страждаємо від нової хвороби, назву якої читачі певно ще не чули, але яку часто чутимуть в майбутньому, а саме – технологічне безробіття (technological unemployment). Це означає безробіття, спричинене відкриттям способів економізації використання робочої сили, що випереджає темп знаходження нового використання цієї робочої сили. Але це лише тимчасова фаза неузгодженості. Все це означає, що у довгостроковій перспективі людство вирішує свою економічну проблему» [1; с. 3].

Таким чином, зважаючи на технічний прогрес, підприємства скорочують кількість працівників у тих галузях, де це можливо, ліквідують деякі посади та поєднують функції деяких посад. Це дає підприємствам можливість витратити менше на оплату робочої сили і вкладати більше у R&D, інновації тощо. Також зменшується плинність персоналу, оскільки саме, як правило, найбільш звільняють саме найбільш плинних кадрів. Підприємство зацікавлене у низькій плинності персоналу, тому що це економить його ресурси, які підприємство вкладає у навчання, підвищення кваліфікації і кар'єрний та особистісний розвиток робітника. Це також створює передумови для активнішого залучення персоналу у процес безперервного навчання.

Згідно із дослідженням Мар'яни Меркач Скок, яке було проведене для визначення мотивів безперервного навчання у працівників шляхом опитування, більшість працівників недооцінюють важливість індивідуального навчання та центри компетенції та навчання при організаціях (див. рис. 1). В той же час, працівники вважають, що отриманий під час роботи досвід та підтримка керівника є найбільш значущими детермінантами в їхній кар'єрі. Загалом, усі елементи характеристик були поділені на дві групи, – індивідуальні та організаційні (що відносяться до компанії та навколишнього середовища, “environmental”). Один елемент відноситься до обох груп (зрозумілі організаційні та індивідуальні цілі), тож його виділили в окрему групу, позаяк на нього впливає як індивід (індивідуальні цілі особистості, визначення пріоритетів), так і організаційні – цілі компанії, від успіху якої залежить також і успішна кар'єра працівника [2; с. 259-260].

Як видно із графіка, досвід цінується набагато більше, ніж освіта (формальна і неформальна). Однак, на думку працівників, роль формальної освіти значно переважає роль неформальної. На жаль, значення неформального і індивідуального навчання значно недооцінюється. Але саме індивідуальне і часто самостійне навчання відіграє велике значення в кар'єрі працівника, який приділяє цьому належну увагу. Важко переоцінити значення класичної літератури та філософії для топ-менеджерів, адже Пітер Друкер, гуру менеджменту, саме з роману Джейн Остін взяв ідею про створення альянсів компаній [3; с. 76]. Для менеджерів середньої ланки є велика кількість найрізноманітнішої прикладної літератури. Тому на діяльність компанії і розвиток працівників позитивно впливають не тільки (не так) курси підвищення кваліфікації та інша формальна освіта, як і саморозвиток працівника, що розширяє його кругозір і дозволяє робити більш обдумані і стратегічно кращі рішення.

Технологічний прогрес дає змогу поліпшити доступ до формальної освіти в умовах жорсткого графіку чи обмеженості в часі. Велика кількість сайтів (як-от coursera.org), які пропонують велику кількість курсів провідних університетів світу для будь-якого профілю, дадуть змогу працівникам

знайти час для підвищення своєї кваліфікації. Крім того, дистанційна освіта дозволяє зекономити час (на відміну від фізичної присутності в навчальному закладі) і гроші (наприклад, Coursera надає безкоштовний доступ до усіх курсів і бере гроші лише за отримання працівником сертифікату проходження курсів). Таким чином, у працівників компаній відкриваються ширші можливості для саморозвитку і підвищення своєї компетенції в даній сфері.

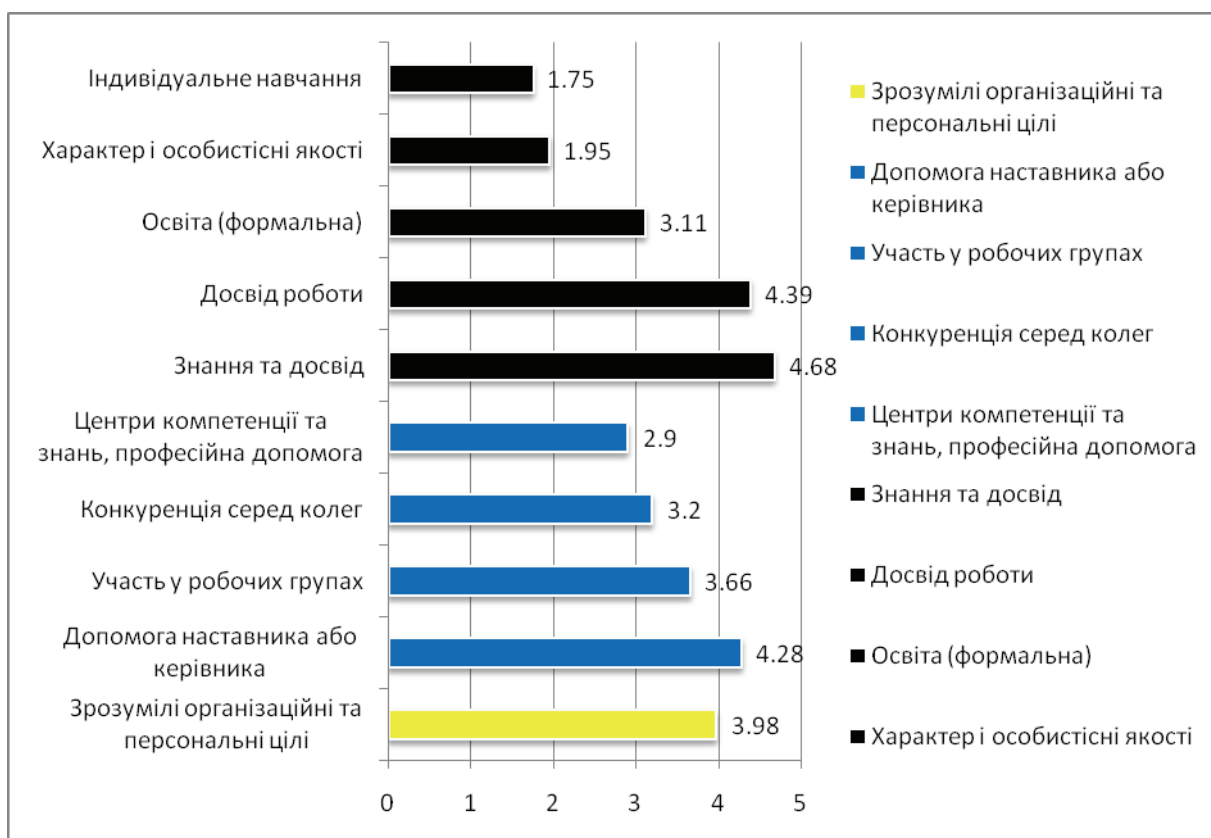


Рисунок 1 – елементи індивідуальних та організаційних (характеристик навколишнього середовища) характеристик, важливих для кар'єри: 1 – найменш важливі, 5 – найбільш важливі, чорні – індивідуальні елементи, блакитні – організаційні, жовтий – індивідуальний та організаційний [2; с. 260]

Очевидно, що в результаті формального та неформального безперервного навчання компанія отримує більш конкурентоспроможний персонал. А виходячи із того, що саме персонал компанії в сучасній економіці є її найважливішим активом, неможливо ігнорувати питання безперервного навчання. Більшість підприємств, які працюють у нових ринкових умовах господарювання, потребують спеціалістів високої кваліфікації з достатнім досвідом роботи, адже вимоги ринку диктують наявність невинного процесу удосконалення якості продукції, відтак зміна ринкової кон'юнктури чинить вплив на професійно-кваліфікаційний рівень її виробників. Підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом, до якого повинні прагнути і самі працівники, і організація, в якій вони працюють. Розвиток навиків і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно і змінити можна тільки термін перебігу цього процесу. Тому для підвищення конкурентоздатності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію [4; с. 165].

Постійні і безперервні підготовка та навчання працівників мусять проводитися не тільки через те, що це підвищує конкурентоспроможність працівників, а отже – компанії. Але й через те, що на сьогодні жодна організація не може розвиватися без постійного гнучкого навчання та застосування явних і неявних знань і навичок працівників [2; с. 256]. Базовий принцип позитивної освіти це збереження постійності і безперервності процесу навчання, що намагається досягти сталого розвитку. Тому освіта і розвиток кожної людини повинні бути різнобічними, не тільки в спеціалізованих школах і університетах, але й в системі освіти для дорослих і самоосвіти [5; с. 6]. Компанії, працівники яких усебічно і безперервно навчаються та розвиваються, мають більш вигідні позиції у

порівнянні з тими, в яких більшість працівників не приділяють необхідного часу своєму навчанню. У сучасній економіці знань це є значною конкурентною перевагою.

Старші працівники

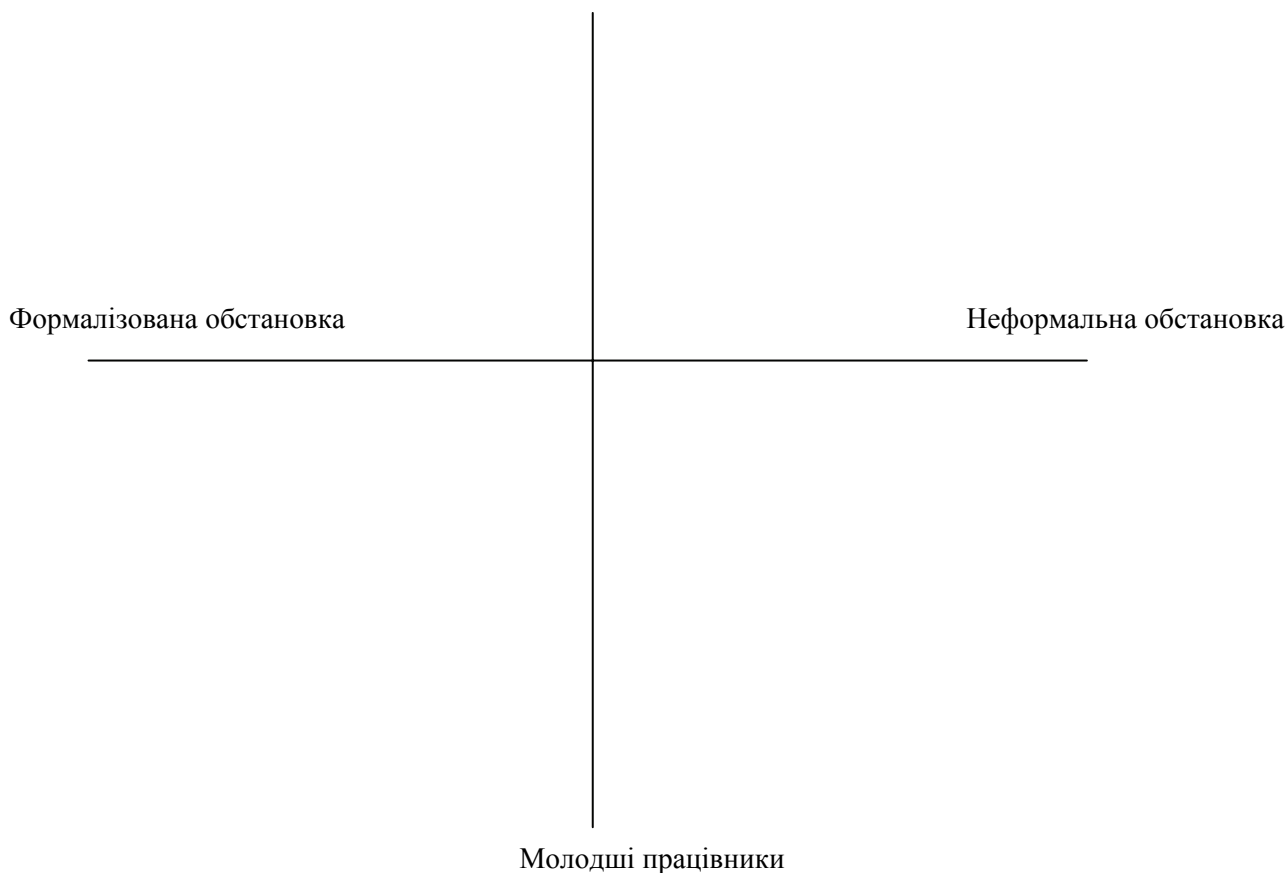


Рисунок 2 – каркас безперервного навчання [6; с. 7]

На рисунку 2 зображений каркас безперервного навчання. Площа каркасу розділена на 4 квадрати, і в кожному з цих квадратів потрапляють відповідно працівники в залежності від віку (до 30 років, наприклад, і за 30) та виду навчання (тобто, формальне навчання, де наприкінці отримується сертифікат чи довідка і яке відбувається в спеціалізованому закладі, або навпаки, неформальне (індивідуальне) навчання). Цей каркас може допомогти компанії визначити кількість працівників, задіяних у процесі безперервного навчання і, таким чином, визначити потенційний вплив на конкурентоспроможність компанії.

У результаті активного залучення персоналу компанії до процесу безперервного навчання з'являються наступні наслідки:

- компанія стає інноваційнішою, з'являється більше реалізованих нестандартних ідей;
- підвищується рівень участі персоналу в прийнятті рішень компанії;
- як наслідок підвищення конкурентоспроможності персоналу, підвищення заробітних плат та бонусів і поліпшення умов праці (зادля утримання та подальшого розвитку працівників) викличе зростання витрат компанії, проте це буде компенсовано зростанням конкурентоспроможності та потенціалу компанії;
- акцент робиться більше на трудових ресурсах, ніж на засобах виробництва, що є актуальним і нагальним питанням в сучасній економіці;
- збільшується ефективність і продуктивність персоналу компанії і, як наслідок, компанія потребуватиме менше трудових ресурсів в довгостроковій перспективі;
- відбувається зростання ефективності використання усіх наявних ресурсів в підрозділах компанії.

Враховуючи тенденції в світовій економіці, можна зауважити, що компанії – особливо вітчизняні – мусять приділяти більше уваги людському капіталу. А саме постійному і безперервному навчанню працівників, яке забезпечить компанії відповідний результат в процесі її господарської діяльності. В умовах, коли бар'єри для входу на ринки елімінуються (як приклад, ніші, в яких

домінують такі компанії як Google, Facebook), а основним активом компанії є її працівники, відсутність системи мотивації та заохочення персоналу до процесу безперервного навчання є шляхом до втрати конкурентоспроможності підприємства.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Economic Possibilities for our Grandchildren / J. Maynard Keynes // Yale University [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>.
2. Some characteristics that influence motivation for learning in organizations / M. MerckacSkok // *Interdisciplinary Description of Complex Systems* 11(2) – p. 254-265 – 2013.
3. *Philosopher Kings* // *The Economist* – p. 76 – Oct 4th 2014.
4. Галаз Л. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства / Л.В. Галаз – С. 162–169.–Режим доступу: http://vlp.com.ua/files/25_24.pdf.
5. Institutions of higher education and the idea of lifelong learning / A. Marcinkiewicz // *Journal of Education Culture and Society* – p. 5-18.
6. Comparative analysis of lifelong learning strategies and their implementation in Denmark, Estonia, Finland, Iceland, Latvia, Lithuania, Norway, Sweden / Jonas Sprogøe // *The Danish University of Education*. – 2003 – 68 p.
7. Why lifelong learning and why learning cities? / M. Osborne // *Pedagogy* – 86(7). – p. 1067-1077.
8. Ушенко Н. Розвиток людського капіталу інноваційно-орієнтованого підприємства / Н.В. Ушенко// *Вісник Запорізького національного університету* – 2012. – №1(13). – С. 45-53.
9. Череп О. Трудові ресурси як фактор ефективної діяльності підприємств в сучасних умовах господарювання / О.Г. Череп, А. Жиганова // *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. – 2013. – Вип. 2. – С. 172-178.

REFERENCES

1. Economic Possibilities for our Grandchildren / J. Maynard Keynes // Yale University [Electronic resource].<http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>.
2. Some characteristics that influence motivation for learning in organizations / M. MerckacSkok // *Interdisciplinary Description of Complex Systems* 11(2) – p. 254-265 – 2013.
3. *Philosopher Kings* // *The Economist* – p. 76 – Oct 4th 2014.
4. Galaz L. The role of competitive workforce potential in the innovative development of enterprise / L. V. Galaz– p. 162-169. [Electronic resource] http://vlp.com.ua/files/25_24.pdf. (Ukr)
5. Institutions of higher education and the idea of lifelong learning / A. Marcinkiewicz // *Journal of Education Culture and Society* – p. 5-18.
6. Comparative analysis of lifelong learning strategies and their implementation in Denmark, Estonia, Finland, Iceland, Latvia, Lithuania, Norway, Sweden / Jonas Sprogøe // *The Danish University of Education*. – 2003 – 68 p.
7. Why lifelong learning and why learning cities? / M. Osborne // *Pedagogy* – 86(7). – p. 1067-1077.
8. Ushenko N. The development of human capital of an innovation-oriented enterprise / N.V. Ushenko // *VisnykZaporizkohonatsionalnogouniversitytetu* – 2012. – №1(13). –p. 45-53. (Ukr)
9. Cherep O. Workforce as a factor of effective enterprises' activity in the modern condition of mйnage / O.G. Cherep, A. Zhyganova // *Finansovo-kredytnadiyalnist: problem teoryy ta praktyky*. – 2013. – Vyp. 2. – p. 172-178. (Ukr)

РЕФЕРАТ

Мельниченко О.І. Безперервна освіта в контексті підвищення конкурентоспроможності підприємства / О.І. Мельниченко, В.Г. Кабанов, К.В. Цеков // *Вісник Національного транспортного університету. Серія «Технічні науки». Науково-технічний збірник*. – К. : НТУ, 2015. – Вип. 1 (31).

В статті запропоновано підхід до аналізу впливу фактору робочої сили, і персоналу в процесі безперервної освіти зокрема, на конкурентоспроможність підприємства.

Об'єкт дослідження – безперервна освіта та її вплив на конкурентоспроможність підприємства.

Мета роботи – дослідження впливу фактору персоналу та його залучення до процесу безперервної освіти на конкурентоспроможність підприємства.

Метод дослідження – під час написання статті застосовувались методи аналізу, синтезу і дедукції.

В умовах економіки знань величезний вплив на розвиток та конкурентоспроможність підприємства здійснює персонал компанії, який є його найголовнішим активом. Завдяки науково-

технічному прогресу, який прискорився в останні кілька десятиліть, процес старіння знань все більше прискорюється. В таких умовах, аби бути конкурентоспроможним на ринку (як окремо взятому працівнику, так і підприємству), процес залучення персоналу до процесу безперервної освіти є неминучим. Це сприяє не тільки явному підвищенню конкурентоспроможності підприємства, а також розширенню світогляду та обізнаності працівників в інших сферах, що може мати позитивний ефект у виробленні інноваційних рішень.

Результати можуть бути враховані при розробці стратегій та прийнятті тактичних рішень підприємств, зокрема, що стосується персоналу компанії.

Прогнозні припущення щодо розвитку об'єкта дослідження – пошук нових способів залучення персоналу компанії до процесу безперервної освіти.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: БЕЗПЕРЕРВНА ОСВІТА, ПЕРСОНАЛ КОМПАНІЇ, РОБОЧА СИЛА, КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА.

ABSTRACT

Melnychenko O.I., Kabanov V.G., Tsekov K.V. Lifelong Education in the Context of Enterprise's Competitiveness Increase. Visnyk National Transport University. Series «Technical sciences». Scientific and Technical Collection. – Kyiv: National Transport University, 2015. – Issue 1 (31).

The paper proposes approach to analyze the influence of workforce factor and particularly a staff in the process of lifelong learning on the competitiveness of an enterprise.

Object of the study – lifelong education and its influence on the competitiveness of an enterprise.

Purpose of the study – exploring the influence of the staff factor and attraction of the staff to the process of lifelong education on the enterprise's competitiveness.

Method of the study – during the writing of the paper were used methods of analysis, synthesis, and deduction.

A staff, which is the most valuable asset in an enterprise, significantly influences enterprise's development and competitiveness in the current conditions of knowledge economy. Thanks to the scientific and technical progress, which has accelerated in the last few decades, the process of knowledge ageing speeds up as well. To be competitive in a market (as for an employee as well for a company), process of staff's attraction to the process of lifelong learning is unavoidable. It facilitates not only apparent enterprise's competitiveness increase, but also widens staff's worldview and enhances competency in other spheres. It might have a positive effect in the innovative decisions working-out.

Results can be considered during strategies development and taking tactical (short-term) decisions of enterprises, particularly concerning staff of a company.

Forecast assumptions about the object of study – the search of new ways of company's staff attraction in the process of lifelong learning.

KEYWORDS: LIFELING EDUCATION, LIFELONG LEARNING, STAFF OF A COMPANY, WORKFORCE, COMPETITIVENESS OF A COMPANY.

РЕФЕРАТ

Мельниченко А.И. Непрерывное образование в контексте повышения конкурентоспособности предприятия / А.И. Мельниченко, В.Г. Кабанов, К.В. Цеков // Вестник Национального транспортного университета. Серия «Технические науки». Научно-технический сборник. – К. : НТУ, 2015. – Вып. 1 (31).

В статье предложен подход к анализу влияния фактора рабочей силы, и в частности персонала в процессе непрерывного образования, на конкурентоспособность предприятия.

Объект исследования – непрерывное образование и его влияние на конкурентоспособность предприятия.

Цель работы – исследование влияния фактора персонала и его привлечения к процессу непрерывного образования на конкурентоспособность предприятия.

Метод исследования – во время написания статьи использовались методы анализа, синтеза и дедукции.

В условиях экономики знаний огромное влияние на развитие и конкурентоспособность компании совершает персонал компании, который и есть её самым главным активом. Благодаря научно-техническому прогрессу, который ускорился в последние несколько десятилетий, процесс устаревания знаний все больше ускоряется. В таких условиях для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке (как отдельно взятому рабочему, так и предприятию), процесс привлечения персонала к процессу непрерывного образования неминует. Это способствует не только

явному підвищенню конкурентоспособності підприємства, но і також розширенню мировоззрення і осведомленности працівників в інших сферах, що може мати позитивний ефект в вироботке інноваційних рішень.

Результати можуть бути учтені при розробці стратегій і прийнятті тактичних рішень підприємств, в частині касаемо процесу неперервного освіти.

Прогнозні передположення о розвитку об'єкта дослідження – пошук нових способів привлечення персоналу компанії к процесу неперервного освіти.

КЛЮЧЕВІ СЛОВА: НЕПЕРЕРВНЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ПЕРСОНАЛ КОМПАНИИ, РАБОЧАЯ СИЛА, КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КОМПАНИИ.

АВТОРИ:

Мельниченко Олександр Іванович, кандидат технічних наук, професор, Національний транспортний університет, учений секретар Національного транспортного університету, e-mail: melnichenko@ntu.edu.ua, тел. +380506562446, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова 1.

Кабанов Володимир Григорович, кандидат економічних наук, доцент, Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв, професор кафедри менеджменту, e-mail: kvg1254@gmail.com, тел. +380972387853, Україна, 01015, м. Київ, вул. Лаврська 9, корп. 7, кім. 44

Цєков Костянтин Вікторович, ВНЗ «Університет економіки і права «КРОК», магістр кафедри міжнародної економіки, e-mail: akafose@ukr.net, тел. +380933348983, Україна, 03113, м. Київ, вул. Лагерна 30-32.

AUTHOR:

Melnychenko Olexandr I., Ph. D., professor, National Transport University, scientific secretary, e-mail: melnichenko@ntu.edu.ua, tel. +380506562446, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str. 1.

Kabanov Volodymyr G., Ph. D., associate professor, National Academy of Management Personnel of Culture and Art, professor of management department, e-mail: kvg1254@gmail.com, tel +380972387853, Ukraine, 01015, Kyiv, Lavrska str. 9, department 7, of 44.

Tsekov Kostiantyn V., University for Economics and Law “KROK”, Kyiv, Master’s Degree student, department of international economics, e-mail: akafose@ukr.net, tel +380933348983, Ukraine, 03113, Kyiv, Lagerna str. 30-32.

АВТОРЫ:

Мельниченко Александр Иванович, кандидат технических наук, профессор, Национальный транспортный университет, ученый секретарь Национального транспортного университета, e-mail: melnichenko@ntu.edu.ua, тел. +380506562446, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова 1.

Кабанов Владимир Григорьевич, кандидат экономических наук, доцент, Национальная академия руководящих кадров культуры и искусства, профессор кафедры менеджмента, e-mail: kvg1254@gmail.com, тел. +380972387853, Украина, 01015, г. Киев, ул. Лаврская 9, корпус 7, к. 44.

Цєков Константин Викторович, ВУЗ «Университет экономики и права «КРОК», магистр кафедры международной экономики, e-mail: akafose@ukr.net, тел. +380933348983, Украина, 03113, г. Киев, ул. Лагерная 30-32.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Денисенко М. П., доктор економічних наук, професор, академік, Київський національний університет технологій та дизайну, професор кафедри економіки підприємства, Київ, Україна.

Одягайло Б. М., доктор економічних наук, професор, ВНЗ «Університет економіки і права «КРОК», заступник завідувача кафедри зовнішньоекономічної діяльності та логістики, Київ, Україна.

REVIEWER:

Denysenko M. P., Ph. D., Economics (Dr.), professor, academician, Kyiv National University of Technologies and Design, professor, department of economy of enterprise, Kyiv, Ukraine.

Odyahailo B. M., Ph. D., Economics (Dr.), professor, University for Economics and Law “KROK”, professor, deputy head of the department of foreign-economic activity and logistics, Kyiv, Ukraine.