

П.Г. ПЕРЕРВА, Я.А.МАКСИМЕНКО, К.М.СОКОЛ, Л.П.ГАРНИК, С.О.КЛИМОВА
ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

Оцінка і прогнозування зайнятості населення в міжнародному бізнесі є важливими інструментами державного регулювання міжнародного ринку праці, а переосмислення їх ролі - необхідною умовою для подолання наслідків глобальної економічної кризи. Прогнозування зайнятості має зайняти пріоритетне місце при пошуку нових шляхів формування ефективного міжнародного ринку праці.

Метою статті є розробка методики дослідження факторів, які визначають ємність, структуру і сегменти міжнародного ринку праці.

У статті розглянуті питання виявлення і обґрунтування факторів, які визначають місткість, структуру і основні сегменти ринку праці в міжнародному бізнесі. Запропоновані моделі управління персоналом в міжнародному бізнесі включають в себе ряд послідовних етапів, алгоритм виконання яких дозволяє отримати в достатній мірі обґрунтовані результати.

Аналіз динаміки факторів за ряд років або декількох моделей за певний проміжок часу [1-3] дозволяє встановити основні закономірності, притаманні аналізованого міжнародному ринку обґрунтувати тенденції його розвитку і розробити прогноз на майбутній період. При цьому важливо виділити ті фактори, вплив яких буде домінуючим для даного ринку праці. Від заходів впливу на останні, вирішальною мірою залежить ефективність управління міжнародним ринком праці. На основі отриманих результатів аналізу доцільно встановити цілі політики сприяння зайнятості населення на найближче майбутнє, провести ранжування пріоритетів у здійсненні заходів щодо сприяння зайнятості населення та соціальний захист на міжнародному ринку праці

Ключові слова: міжнародний бізнес, моделі, ринок праці, факторний аналіз, демографія, соціальна політика

П.Г.ПЕРЕРВА, Я.А.МАКСИМЕНКО, К.М.СОКОЛ, Л.П.ГАРНИК, С.О.КЛИМОВА
ИННОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНОМ БИЗНЕСЕ

Оценка и прогнозирование занятости населения в международном бизнесе являются важными инструментами государственного регулирования международного рынка труда, а переосмысление их роли - необходимым условием для преодоления последствий глобального экономического кризиса. Прогнозирование занятости должна занять приоритетное место при поиске новых путей формирования эффективного международного рынка труда.

Целью статьи является разработка методики исследования факторов, определяющих емкость, структуру и сегменты международного рынка труда.

В статье рассмотрены вопросы выявления и обоснования факторов, определяющих емкость, структуру и основные сегменты рынка труда в международном бизнесе. Предложенные модели управления персоналом в международном бизнесе включают в себя ряд последовательных этапов, алгоритм выполнения которых позволяет получить в достаточной мере обоснованные результаты.

Анализ факторов за ряд лет или нескольких моделей за определенный промежуток времени [1-3] позволяет установить основные закономерности, присущие рассматриваемого международного рынке обосновать тенденции его развития и разработать прогноз на будущий период. При этом важно выделить те факторы, влияние которых будет доминирующим для данного рынка труда. От мер воздействия на последние, в решающей степени зависит эффективность управления международным рынком труда. На основе полученных результатов анализа целесообразно установить цели политики содействия занятости населения на ближайшее будущее, провести ранжирование приоритетов в осуществлении мероприятий по содействию занятости населения и социальной защите на международном рынке труда.

Ключевые слова: международный бизнес, модели, рынок труда, факторный анализ, демография, социальная политика

P.G.PERERVA, Y.A.MAKSIMENKO, K.M.SOKOL, L.P.GARNIK, S.O.KLIMOVA
INNOVATIVE MODELS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN INTERNATIONAL BUSINESS

Assessing and forecasting employment in international business are important tools for state regulation of the international labor market, and rethinking their role is a necessary condition for overcoming the effects of the global economic crisis. Employment forecasting should be a priority in finding new ways to form an effective international labor market.

The purpose of the article is to develop a methodology for studying the factors that determine the capacity, structure and segments of the international labor market.

The article considers the issues of identifying and substantiating the factors that determine the capacity, structure and main segments of the labor market in international business. The proposed models of personnel management in international business include a number of successive stages, the algorithm of which allows to obtain sufficiently reasonable results.

Analysis of the dynamics of factors over a number of years or several models over a period of time [1-3] allows to establish the basic patterns inherent in the analyzed international market to justify trends in its development and develop a forecast for the future. It is important to identify those factors whose influence will be dominant for this labor market. The effectiveness of international labor market management depends crucially on measures to influence the latter. Based on the results of the analysis, it is advisable to establish the goals of employment promotion policy for the near future, to rank priorities in the implementation of measures to promote employment and social protection in the international labor market.

Keywords: international business, models, labor market, factor analysis, demography, social policy

Актуальність теми. Багато компаній, що працюють в сфері міжнародного бізнесу, намагаються створити на своєму підприємстві або на його філіалах власне обладнання на основі інноваційних ідей та наукових розробок, звернувшись до співробітників, що знаходяться в різних географічних і національних сегментах, особливо якщо це підприємство нагально потребує спеціальних знань та умінь, необхідних

для врахування особливостей ведення бізнесу в різних країнах. Співробітники з різноманітною підготовкою та якістю з різних країн генерують при відповідній мотивації найрізноманітніші ідеї при вирішенні будь-яких проблем бізнесу. Безумовно, рекомендується, що співробітники інноваційних організацій спільдкуються міжнародними мовами. Світова фінансова криза негативно позначилася на всіх

секторах світової економіки. В особливій мірі це стосується економіки нашої країни. Спад темпів виробництва, погіршення інвестиційного клімату призвели до поглиблення існуючих проблем на міжнародному ринку праці. З кожним місяцем зростають показники як загальної, так і реєструється безробіття, почастишали випадки масового вивільнення робочої сили. В таких умовах особливого значення набуває активне регулювання державою бізнес-процесів, що відбуваються на міжнародних, національних, регіональних і локальних ринках праці. Важливу роль при цьому відіграють антикризові заходи, основне завдання яких полягає не тільки у вирішенні проблем, а й у недопущенні їх повторення в майбутньому.

Постановка задачі. Оцінка і прогнозування зайнятості населення в міжнародному бізнесі є важливими інструментами державного регулювання міжнародного ринку праці, а переосмислення їх ролі - необхідною умовою для подолання наслідків глобальної економічної кризи. Прогнозування зайнятості має зайняти пріоритетне місце при пошуку нових шляхів формування ефективного міжнародного ринку праці.

Метою статті є розробка методики дослідження факторів, які визначають ємність, структуру і основні сегменти міжнародного ринку праці.

Методологія. Теоретико-методологічною основою дослідження, результати якого представлені в даній статті, послужили праці вітчизняних і зарубіжних вчених, присвячених проблемі маркетингових досліджень та управління міжнародним ринком промислової продукції.

Ступінь розробленості проблеми. До джерел загальнотеоретичних підходів до дослідження проблеми зайнятості населення та міжнародного ринку праці відносяться роботи таких відомих вчених - представників зарубіжної та вітчизняної економічної теорії як А. Сміта, Д. Рікардо, А. Пігу, Дж.Кейнса, В. Леонтьєва, М. Фрідмана, П. Самуельсона, Р. Бара, Е. Долана, Я. Корнаї, А.Маршал і ін. Визначенню теоретичної сутності і практичної значущості зайнятості як однієї з характеристик ринку праці присвячені роботи багатьох вчених, як зарубіжних - С.Брю, К.Макконнел, А.Томпсон, Ф.Хайск, Й.Шумпетер, так і вітчизняних дослідників - В.Буланова, О.Белокрилової, Н.Волгіна, І.Заславського, Л.Костіна, А.Котляра, Р.Капельшнікова, С.Рощіна і ін. Прогнозування соціально-економічних процесів, включаючи динаміку міжнародного ринку праці досліджують в органічному взаємозв'язку зі стратегічним плануванням Г.Атаманчук, Б.Бродській, М.Вахрушін, В.Гаврілов, А.Гладишевській, В.Вангер, О.Суворов, В.Сугягін, М. Узяков, А. Ковальов, А. Коровкін, А. Матвеева, І. Миколаїв, Ю.Одегов, Д.Петросян, С.Рощін, А. Привалов, А.Радигін, Ф.Ентов і ін.

Незважаючи на інтерес до проблеми функціонування міжнародного ринку праці та стану його основних характеристик, багато аспектів залишаються недостатньо вивченими. Крім того, розвиток міжнародних, національних, регіональних і локальних ринків праці в світі та в Україні постійно ставить перед дослідниками нові питання. Актуальність і об'єктивна необхідність системно-цілісного дослідження і комплексного

вирішення теоретичних, методичних і практичних проблем зайнятості населення та ринку праці в контексті розвитку методів державного регулювання визначили вибір теми, мети і завдань даної статті.

Результати дослідження. Процес управління персоналом міжнародної компанії включає в себе оцінювання персоналу. Кожна міжнародна компанія розробляє свої методи оцінки, має свій стиль оцінки і критерії, які використовуються для оцінки. При оцінюванні в багатьох міжнародних компаніях враховують безліч своїх специфічних критеріїв, але ключовим критерієм є все ж участь в інноваційній діяльності організації. У малих міжнародних компаніях або відділах оцінкою займається безпосередньо керівник даного співробітника без урахування чийось думок. Більші міжнародні компанії прагнуть враховувати думку більшої кількості співробітників. До того ж в цих компаніях проводять сесії самооцінки.

Пропонується модель управління персоналом в міжнародному бізнесі на основі факторного аналізу міжнародного ринку праці. Її суть полягає в тому, щоб використовуючи однотипний критерій фактора, обробити на його основі всю зібрану інформацію, систематизувати її і провести аналіз по кожному з визначених в моделі факторів.

Пропонована модель управління персоналом в міжнародному бізнесі на засадах факторного аналізу передбачає виконання ряду послідовних операцій:

1. Виділення факторів, за якими буде проводитися аналіз.
2. Систематизація зібраної інформативної бази даних відповідно до прийнятої класифікації факторів.
3. Проведення попереднього якісного аналізу факторів з метою виділення найбільш значущих чинників і оцінки достатності зібраної по ним інформації.
4. Прийняття рішення про додатковий збір інформації або проведення соціологічних досліджень, які можуть надати відсутню для аналізу інформацію.
5. Узагальнення інформації по кожному фактору та угруповання її у вигляді аналітичних таблиць.
6. Побудова на основі аналітичних таблиць динамічних рядів по кожному фактору та проведення кількісних розрахунків за наявними показниками.
7. Опис встановлених співвідношень пропорцій, виявлення основних закономірностей.
8. Виявлення домінуючих тенденцій розвитку ринку праці, дія яких має вирішальне значення в даний час і вплив яких матиме подібне або ще більш зростаюче дію в перспективі.

В якості основних критеріїв виділення факторів ринку праці пропонується використовувати такі фактори, що впливають на попит і пропозицію робочої сили.

1. Фактори, що визначають пропозицію робочої сили.
 - 1.1. Демографічні фактори:
 - динаміка чисельності працездатного населення;
 - динаміка структури працездатного населення за статтю;
 - динаміка структури працездатного населення за віком;
 - динаміка структури працездатного населення за рівнем освіти;

- міжнародна міграція робочої сили.

1.2. Фактори, вивільнення зайнятих в галузях народного господарства:

- зростання технічної оснащеності виробництва, впровадження нових технологій;
- скорочення обсягів виробництва;
- плинність кадрів;
- структурна перебудова виробництва;
- зупинка і ліквідація підприємств та установ;
- зміни в умовах праці і рівні оплати;
- скорочення обсягів інвестицій;
- зміна в організації виробництва з використанням вторинної зайнятості та сумісництва;
- інтенсифікація праці;
- незадовільний морально-психологічний клімат в колективі.

1.3. Чинники, що викликають зміну чисельності незайнятих в міжнародному бізнесі, які бажають працювати:

- зростання числа молоді, яка завершила загальноосвітню і професійну підготовку;
- зміна чисельності звільнених у запас з дійсної служби в армії;
- динаміка чисельності тимчасово непрацюючих (жінок з малолітніми дітьми, осіб, які доглядають за людьми похилого віку тощо);
- динаміка чисельності осіб, які повернулися з місць позбавлення волі;
- динаміка чисельності осіб, які тривалий час непрацюючих.

1.4. Чинники, що викликають зміни чисельності безробітних:

- динаміка чисельності зайнятих;
- зміна загального рівня безробіття;
- зміна тривалості безробіття;
- динаміка безробіття серед молоді;
- динаміка чисельності осіб, які втратили статус безробітного.

1.5. Чинники, що викликають зміни пропозиції робочої сили за рахунок зайнятих в галузях народного господарства:

- збереження незмінного рівня і зменшення оплати праці;
- підвищення інтенсивності праці;
- зміна престижу професії та привабливості трудової діяльності;
- зміна чисельності осіб, які працюють неповний робочий час;
- підвищення професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих;
- динаміка чисельності осіб, які перебувають під загрозою вивільнення і безробіття;
- зміна морально-психологічного клімату в трудовому колективі.

2. Фактори, що впливають на попит на робочу силу.

2.1. Зміна числа вакантних робочих місць, в тому числі важкозаповнюючих:

- некваліфікованої праці;
- низькооплачуваних;
- пов'язаних з несприятливими умовами праці;
- соціально неprestижної зайнятості;

- відокремлених від місця проживання і т.д.

2.2. Вибір зайнятих з виробничої діяльності:

- динаміка природного видалення зайнятого працездатного населення;
- динаміка виходи на пенсію (в тому числі дострокову);
- динаміка плинності кадрів.

2.3. Динаміка потреб в робочій силі на нові робочі місця і посади:

1. введення нових робочих місць за рахунок організаційних підприємств і установ;
2. організація нових робочих місць на діючих виробництвах.

2.4. Фактори, що впливають на самозайнятість працездатного населення:

- наявність законодавства регулює підприємницьку діяльність в різних сферах економіки;
- фінансова підтримка держави;
- правовий захист;
- висока конкурентоспроможність (властивостей і якостей робочої сили, вироблених товарів і послуг, що використовуються ноу-хау і т.п.);
- поведінкова орієнтація переваги зайнятості в даній сфері економіки;
- матеріальна і моральна підтримка членами сім'ї та родичами;
- посилення диференціації доходів в суспільстві;
- величина витрат на організацію робочого місця.

Слід врахувати, що в кількість аналізованих в кожен даний момент факторів не повинна включати всі перераховані вище фактори. Наведений перелік відображає швидше потенційні можливості факторного аналізу. Конкретний їх набір визначається цілями маркетингового дослідження, а також вмістом зібраної інформативної бази. При цьому аналіз за такими чинниками може охоплювати дослідження, які обмежуються для окремих періодів, наприклад, тільки сферою пропозиції робочої сили або тільки попиту на неї. Допустимі і такі окремі види аналізу, які охоплюють лише окремі чинники (наприклад, характеристики вивільнення безробіття, самозайнятості населення тощо). Перелік факторів може бути змінений і за рахунок внесення додаткових характеристик (наприклад, розширення бази даних в частині структурної перебудови економіки, причин зміни обсягів виробництва та ін.).

Можуть застосовуватися й інші критерії виділення факторів: наприклад, фактори, що характеризують бізнес-процеси, що здійснюються на відкритому і прихованому міжнародних ринках праці, що впливають на весь світовий ринок, його окремі види, а також внутрішньовиробничий ринок і т.п. Дія факторів далеко не однозначна. Ряд факторів впливає як на зміну попиту, так і на зміну пропозиції. Вплив деяких з них взагалі може проявитися під дією додаткових причин як протилежні тенденції і т.д. Тому при проведенні ринкових досліджень на основі факторного аналізу можна рекомендувати використання додаткових класифікаційних ознак:

- а) враховувати, підсилюється або слабшає попит і пропозиція робочої сили в наслідок дії даного чинника;
- б) в якій часовій протяжності діє фактор (короткостроковий чи довгостроковий);

3) оцінювати особливості його прояву в сучасних умовах та ін.

Висновки і пропозиції. Аналіз динаміки факторів за ряд років або декількох моделей за певний проміжок часу дозволяє встановити основні закономірності, притаманні аналізованого міжнародному ринку обґрунтувати тенденції його розвитку і розробити прогноз на майбутній період. При цьому важливо виділити ті фактори, вплив яких буде домінуючим для даного ринку праці. Від заходів впливу на останні вирішальною мірою залежить ефективність управління міжнародним ринком праці. На основі отриманих результатів аналізу доцільно встановити цілі політики сприяння зайнятості населення на найближче майбутнє, провести ранжування пріоритетів у здійсненні заходів щодо сприяння зайнятості населення та соціальний захист на міжнародному ринку праці.

Список літератури

1. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самореклинга). Харьков : Фактор, 2009. 480 с.
2. Гончарова Н.П., Перерва П.Г., Яковлев А.И. Новые технологические системы: качество, потребность, эффективность. К.: Наукова думка, 1989. 176с.
3. Перерва П.Г. Самореклинга менеджера и бизнесмена. Ростов н/Д: Феникс, 2003. 592 с.
4. Грабченко А.И., Перерва П.Г., Смоловик Р.Ф. Основы маркетинга высоких технологий. Харьков : ХГПУ, 1999. 242с.
5. Перерва П.Г. Комплаенс-программа промышленного предприятия: сущность и задачи / П.Г.Перерва // *Вісник НТУ «ХПІ»*: зб. наук. пр.-Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017.– № 24 (1246). – С. 153-158.
6. Глізнуца М.Ю., Перерва П.Г. Бенчмаркінг як метод оцінювання інтелектуального потенціалу регіонів // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. - 2015. - № 4. - С. 11-19.
7. Кравчук А.В., Перерва П.Г. Ефективність як економічна категорія // *Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки)* : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 15 (1291). – С. 137-143.
8. Марчук Л.С., Перерва П.Г. Інтелектуальний потенціал як економічна категорія // *НТУ «ХПІ» (економічні науки)* : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 15 (1291). – С. 53-63.
9. Старостіна А.О. Маркетинг: теорія, світовий досвід, українська практика: підруч. – К.: *Знання*, 2009. – 1070 с.
10. Kocziszky György, Szakaly D., Pererva P.G., Somosi Veres M. Technology transfer. - Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. — 668 p.
11. Перерва П.Г. Практический маркетинг / П.Г.Перерва.- Выпуск 6. Управление сбытом промышленной продукции в системе маркетинга.- М.: НПО «Реклама, информация, маркетинг», 1991.- 93 с.
12. Гончарова Н.П., Перерва П.Г., Яковлев А.И. Маркетинг инновационного процесса. - К.: ВИРА-Р, 1998. 267с.
13. Перерва П.Г. Управление маркетингом на машиностроительном

предприятии. Харьков : «Основа», 1993. 288с.

14. Pererva P.G., Kocziszky Gy., Somosi Veres M., Kobielieva T.A., Compliance program of an industrial enterprise. Tutorial. - Kharkov-Miskolc: NTU "KhPI", 2018.- 689 p.
15. Ткачова Н.П., Перерва П.Г. Розвиток методів аналізу фактичного стану конкурентних переваг підприємства // *Економіка розвитку*. 2011. № 4. С. 116-120.

References (transliterated)

1. Pererva P.G. Employment without problems (the art of self-marketing). Kharkiv: Factor, 2009. 480 p.
2. Goncharova N.P., Pererva P.G., Yakovlev A.I. New technological systems: quality, need, efficiency. K.: Naukova dumka, 1989. 176p.
3. Pererva P.G. Self-marketing manager and businessman. Rostov n / D: Phoenix, 2003. 592 p.
4. Grabchenko A.I., Pererva P.G., Smolovik R.F. Fundamentals of high technology marketing. Kharkiv: KhGPU, 1999.- 242p.
5. Pererva P.G. Komplains-programma promyshlennoho predpryyatyya: sushchnost y zadachy [Compliance program of an industrial enterprise: essence and tasks] // *Visnyk NTU "KhPI" (ekonomichni nauky)* : zb. nauk. pr. – Kharkiv : NTU "KHPI", 2017.- No. 24 (1246). - P. 153-158.
6. Gliznuta M.Yu., Pererva P.G., Benchmarking yak metod otsynuyannya intelektualnogo potentsialu rehioniv [Benchmarking as a method of assessing the intellectual potential of the regions] // *Marketynh i menedzhment innovatsiy*. - 2015. - № 4. - S. 11-19.
7. Kravchuk A.V., Pererva P.G. Efektyvnist yak ekonomichna katehoriya [Efficiency as an economic category] // *Visnyk NTU "KhPI" (ekonomichni nauky)* : zb. nauk. pr.– Kharkiv : NTU "KhPI", 2018. – № 15 (1291). – S. 137-143.
8. Marchuk L.S., Pererva P.G. Intelektualnyy potentsial yak ekonomichna katehoriya [Intellectual potential as an economic category] // *Visnyk NTU "KhPI" (ekonomichni nauky)* : zb. nauk. pr. – Kharkiv : NTU "KhPI", 2018. – № 15 (1291). – С. 53-63.
9. Starostina A.O. Marketynh: teoriya, svitovyy dosvid, ukrayinska praktyka: pidruch [Marketing: theory, world experience, Ukrainian practice: under the leadership]. – K.: *Znannya*, 2009.– 1070 s.
10. Kocziszky György, Szakaly D., Pererva P.G., Somosi Veres M. Technology transfer. Kharkiv-Miskolc: NTU "KhPI", 2012. - 668 p.
11. Pererva P.G. Praktycheskyy marketynh [Practical Marketing]- Issue 6. Management of sales of industrial products in the marketing system.- M.: NGO "Advertising, information, marketing", 1991.- 93 p.
12. Goncharova N.P., Pererva P.G., Yakovlev A.I. Marketing of the innovation process. - K.: VIRA-R, 1998. 267с.
13. Pererva P.G. Marketing management at a machine-building enterprise. Kharkiv: Osнова, 1993. 288p.
14. Pererva P.G., Kocziszky Gy., Somosi Veres M., Kobielieva T.A. Compliance program: [tutorial] / P.G.Pererva [et al.]; ed.: P.G.Pererva, G.Kocziszky, M. Veres Somosi. – Kharkov ; Miskolc : NTU "KhPI", 2019. – 689 p.
15. Tkachova N.P., Pererva P.G. Development of methods of analysis of the actual state of competitive advantages of the enterprise // *Economics of development*. - 2011. - № 4 (60). - pp. 116-120.

Надійшла (received) 20.03.2020

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Перерва Петро Григорович (Перерва Петр Григорьевич, Pererva Petr Grigorievich) – доктор економічних наук, професор, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», завідувач кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин; Харків, Україна; ORCID: 0000-0002-6256-9329; тел.: (067) 940-16-81; e-mail: ppererva@gmail.com

Максименко Яна Анатоліївна (Максименко Яна Анатольевна, Maksymenko Yana Anatoliyivna) – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», професор кафедри загальної економічної теорії; ORCID: 0000-0003-4712-533X; тел.: (057) 707-69-49; e-mail: maksimenko.yana@gmail.com

Сокол Катерина Михайлівна (Сокол Екатерина Михайловна, Sokol Kateryna Mykhailivna) – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри доцент кафедри економічної кібернетики та маркетингового менеджменту; тел.: 067 5775351; e-mail: kateryna.sokol@gmail.com

Гарник Людмила Петрівна (Гарник Людмила Петровна, - кандидат політичних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри підприємництва, торгівлі та експертизи товарів, НТУ «ХПІ», ORCID: 0000-0003-0983-9323; тел. +38(057) 707-63-62; e-mail: ktpd343@gmail.com

Климова Світлана Олегівна (Климова Светлана Олеговна, Klymova Svitlana Olegovna) – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри загальної економічної теорії; м. Харків, Україна; ORCID: 0000-0002-0041-6845; тел.: (057) 707-69-49; e-mail: voloncevichsveta@gmail.com