

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2023-280-4-55-63>

УДК 331.101.262

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Хандій О.О., Кобцева Д.А.

HUMAN CAPITAL AND ITS ROLE IN ENSURING ECONOMIC GROWTH

Khandii O.O., Kobtseva D.A.

Сучасне покоління перебуває в умовах постійно зростаючих глобальних змін, особливістю яких є те, що розвиток людини значно відстає від техніко-економічної сфери. Подолання цього відставання і побудова сучасної системи формування та розвитку людини задля нарощування людського капіталу потребує удосконалення всього процесу. В статті досліджується роль людського капіталу в забезпеченні економічного зростання. Підвищена увага в роботі приділяється значущості освіти у підвищенні добробуту населення і ефективності виробництва в країні.

Останні роки спостерігається значне прискорення цифровізації робочих місць, а також зростання рівня конкуренції на глобальних ринках, що створює потреби в постійних інноваціях та накопиченні людського капіталу. Компанії надають велике значення не лише фінансовій міцності, а й «знанням», і саме інтелектуальному капіталу. Вимоги до нових поколінь, які матимуть вищий рівень технологічної майстерності, також супроводжуються викликами. Щоб виділитися серед конкурентів на ринку інтелектуального капіталу та зробити свою корпоративну присутність у секторі видимою, компанії повинні обирати працівників, які створюють додаткову вартість для бізнесу, схильні до командної роботи, ефективні, орієнтовані на рішення та мають сильні комунікативні навички. Якості співробітників компанії, такі як продуктивність, таланти, креативність і потенціал відіграють важливу роль для досягнення успіху компанії.

Для підвищення якості людського капіталу, необхідно постійно інвестувати в працівників, вдосконалювати та покращувати їх освіту, досвід та здібності, це сприятиме збільшенню цінності людського капіталу та ринкової вартості як особистості, так і організації. Недостатня увага до розвитку людського капіталу призводить до високих державних та суспільних витрат, що підриває

добробут людей, обмежує можливості для подальшого зростання та ефективності управління, стає серйозним викликом для країни.

Україні необхідно перейти на нові засади стратегічного розвитку, що ґрунтуються на високій якості життя її населення та накопиченні людського капіталу. Необхідна комплексна та цілеспрямована політика підвищення якості людського капіталу України.

Ключові слова: людський капітал, інвестиції в персонал, цінність людських ресурсів, навички, продуктивність, ефективність.

Вступ. Людський капітал нерозривно пов'язаний з економічним розвитком країни, одночасно є його джерелом та результатом інвестицій в формування, збереження і накопичення. У країнах із високим загальним показником людського капіталу робоча сила має вищу якість трудового життя і є більш продуктивною. В свою чергу така ситуація сприяє зростанню міграції робочої сили з “бідних” країн у “багаті”. З одного боку, це стримує розвиток “бідних” країн, а з іншого – не дає розвинути країнам увійти в стагнаційний стан. За таких умов в довгостроковому періоді “бідні” країни залишаться біднішими за “багаті” країни в майбутньому при збереженні існуючих тенденцій.

Вплив людського капіталу на економічне зростання країни досліджується в роботах таких видатних вчених, як А. Сміт [5], Д. Рікардо [4], У. Петті [3], Мілль Дж.С. [2], присвячених виявленню довгострокового та причинно-наслідкового зв'язку між змінними походження суспільного багатства і ролі в ньому людської

праці, а також розкриттю організаційних змінних, що впливають на здатність компаній до інновацій, та факторів, спонукаючих компанії до більшої інноваційності, а отже, і більшої конкурентоспроможності. Наукове визначення людського капіталу та обґрунтування вирішальної ролі розвитку людських ресурсів пов'язано з іменами таких економістів, як Т. Шульц, Г. Беккер [7], Дж. Мінсер, Р. Лукаса [12], П. Ромера [14], Г. Мэнкью [13], Д. Ромера.

Концепція людського капіталу акцентує увагу на ролі держави, роботодавця та кожного працівника в формуванні та розвитку якості людського капіталу в процесі інвестування в робочу силу. Питання збереження та розвитку людського капіталу набувають все більшої актуальності під впливом активізації міграційних процесів і зростання небезпечних ситуацій, боротьби економік за робочу силу.

Метою статті є дослідження ролі людського капіталу у забезпеченні економічного зростання, а також можливостей розвитку людського капіталу в Україні.

Аналіз досліджень та публікацій. Людський капітал має тенденцію до міграції, особливо в глобальних економіках. Переміщення відбувається від міст, що розвиваються, або сільських районів до більш розвинених територій, що отримало назву “виток мізків” або “втеча людського капіталу”. Це явище описує процес, який утримує певні території недорозвиненими, тоді як інші стають ще більш розвиненими [10].

Питанням становлення та розвитку людського капіталу в Україні приділили увагу багато вітчизняних вчених, зокрема І. Алексєєв, В. Антонюк, В. Близнюк, Н. Верхоглядова, Л. Гальків, О. Грішнова, Л. Давідюк, М. Долішній, Г. Захарчин, І. Каленюк, А. Колот, О. Крайник, В. Куценко, Е. Лібанова, П. Мазурок, В. Мандибура, О. Маслак, В. Микитенко, С. Мочерний, О. Новікова, І. Петрова, О. Пирог, У. Садова, О. Стефанишин, А. Турило, Л. Шкварчук та ін. Останні публікації за цією тематикою спрямовані переважно на дослідження підвищення ефективності використання робочої сили, а саме, як ще можна стимулювати інтенсивний розвиток науки, освіти, охорони здоров'я, сфери послуг та відпочинку.

Виклад основного матеріалу. Для оцінки розвитку людського капіталу використовується ряд показників, найбільш відомими з яких є індекс людського капіталу (Human Capital Index (HCI)) [5], що регулярно розраховується

Світовим банком. HCI кількісно визначає, як недостатні інвестиції в освіту та охорону здоров'я сучасних дітей зменшують їх майбутні доходи. Проект людського капіталу (HCP) створено, щоб мобілізувати зусилля для усунення прогалин людського капіталу в країнах по всьому світу. Мета проекту – підвищити обізнаність про ціну бездіяльності та виправдати інвестиції в людей через залучення країни та аналітичну роботу.

Як і в будь-якому індексі, можна порівняти позиції країн. Індекс розраховується від 0 до 1, де 1 є найкращим результатом. Human Capital Index України – 0,63, як у Коста-Ріки, Албанії чи Казахстану (рис.1). Це нижче, ніж середній показник для регіону Європи та Центральної Азії (69%), але вище, ніж для країн із доходом нижче середнього (48%)

Це говорить про те, що народжена в Україні у 2020 році дитина до повноліття набуде лише 63% продуктивності у порівнянні з еталоном, тоді як дитина, народжена у Сінгапурі, що є еталоном, набуде 88% продуктивності до повноліття (рис.2). Це хороший, але не кращий показник, як для країн нашого регіону, так і загалом для країн, що розвиваються.

Людський капітал не захищений від знецінення, що часто вимірюється заробітною платою або здатністю залишатися в робочій силі. Найпоширенішими способами знецінення людського капіталу є безробіття, травми, психічний занепад або нездатність йти в ногу з інноваціями [10]. Людський капітал може знецінитися, якщо навички не використовуються. Але оцінити знецінення людського капіталу складно, оскільки навички працівників важко виміряти, а менш продуктивні працівники, швидше за все, будуть проводити час без роботи. З постійним технологічним прогресом зміниться робоче середовище, а разом з ним і вимоги до навичок, що підвищить важливість забезпечення освітньої політики та політики навчання впродовж життя для протидії знеціненню навичок.

Навчання на робочому місці може включати загальні та специфічні для окремої фірми навички. Оскільки кожна посада може бути тимчасовою, або триватиме менше року, а перепризначення до тієї самої посади в подібну фірму надзвичайно рідкісне, вплив досвіду на продуктивність може бути обмеженим, оскільки специфічні для окремої фірми навички не завжди дають прибуток в майбутньому. Той факт, що багато працівників не працюють, може



Рис. 1. Індекс людського капіталу у 2020 році [5]

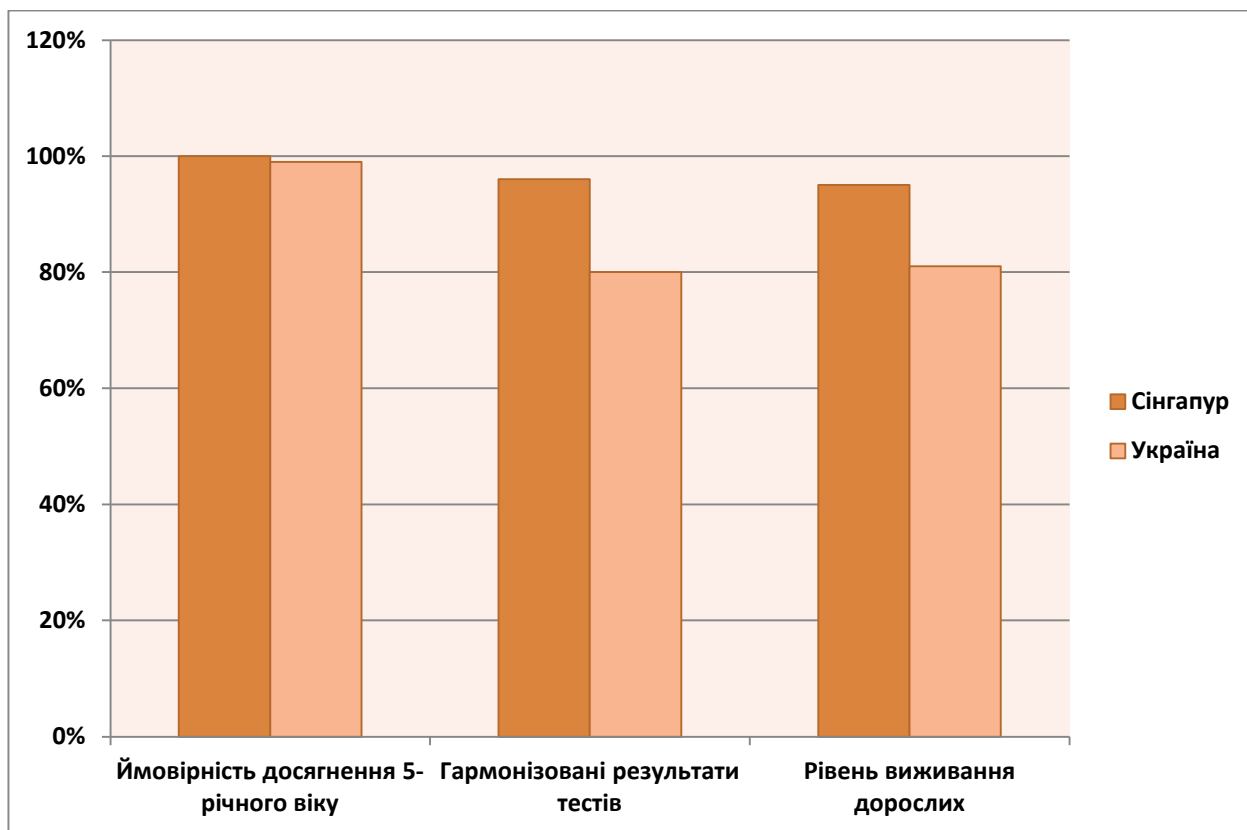


Рис. 2. НСІ компоненти. Порівняння показників України та Сінгапуру [5]

мати довгостроковий вплив на продуктивність. Темпи амортизації людського капіталу можуть бути вищими чи нижчими в різних професіях, особливо в умовах, які вимагають більшої чи меншої підготовки та навичок, або де працівників легше замінити. Потребують окремої уваги та ґрунтовного дослідження зміна навичок залежно від статусу зайнятості в різних умовах [11].

Розвиток соціально-поведінкових навичок, таких як здатність до командної роботи, емпатії, вирішення конфліктів і управління стосунками, збільшує людський капітал людини. Віддача від освіти є особливо високою, коли технології змінюються — люди з вищим людським капіталом швидше адаптуються до технологічних змін. Глобалізовані та автоматизовані економіки надають більшу перевагу людським здібностям, які не можуть повністю імітувати машини. Такі здібності, як твердість, мають економічну віддачу, яка часто така ж велика, як і ті, що пов'язані з когнітивними навичками [8]. На загальноекономічному рівні людський капітал позитивно корелює із загальним рівнем впровадження передових технологій. Компанії з більшою часткою освічених працівників краще справляються з інноваціями, тоді як люди з сильнішим людським капіталом отримують вищу економічну віддачу від нових технологій. Навпаки, технологічні збої та неадекватний людський капітал можуть підірвати існуючий соціальний порядок [8].

Людський капітал формується і розвивається завдяки інвестиціям в людей, які є найважливішою передумовою розвитку. Освічене та здорове суспільство забезпечує соціальний, культурний та економічний розвиток. Людський капітал тісно пов'язаний із економічним розвитком, що сприяє інвестиціям в освіту та охорону здоров'я. Людський капітал є позитивним фактором, що впливає на соціальну солідарність, політичну стабільність та навіть демократизацію. Досягнення підвищення добробуту за рахунок економічного розвитку також забезпечує рівні можливості для індивідуумів у суспільстві за рахунок справедливого розподілу доходів. Наприклад, якщо витрати на безробітне населення зумовлені знеціненням людського капіталу, то політика, яка підтримує неповний робочий день або тимчасову зайнятість чи забезпечує структуровану діяльність, яка вимагає використання професійних навичок, є більш ефективною для збереження людського

капіталу. Така політика може включати субсидії на роботу неповний робочий день, програми громадських робіт тощо. Крім того, високий ступінь знецінення навичок передбачає особливо великі витрати через збільшення сукупної незайнятості через виснаження за всіма рівнями людського капіталу.

Інвестиції в людський капітал доступні не кожному, окремі рішення можуть бути не сформовані через брак інформації або обмежені через поширені соціальні норми. Велику роль відіграють уряди у сприянні розвитку людського капіталу. Багато неблагополучних сімей хочуть інвестувати в покращення здоров'я та освіти для своїх дітей, але фінансово неспроможні. Багато бідних сільських сімей не можуть дозволити собі витратити час на дорогу до найближчої школи чи медичного закладу. Державні програми грошових виплат покращили здоров'я та освіти мільйонів дітей у країнах із низьким і середнім рівнем доходу, навіть якщо вони надавали лише часткові субсидії на витрати для навчання в школі. На Філіппінах молодим людям запропонували програму добровільного зобов'язання, у рамках якої гроші, що поклали на їх ощадний рахунок, поверталися їм лише в тому випадку, якщо вони пройшли тест на припинення куріння. Програма показала значне скорочення куріння [8].

Вигоди від інвестування в людський капітал також можуть поширюватися на інших суб'єктів. На рівні фірми вища продуктивність деяких працівників завдяки їх вищій освіті та досвіду може підвищити продуктивність інших працівників і, отже, прибутковість фірми і соціальну згуртованість [9].

На сьогодні існують різні точки зору на оцінку і облік накопичення та застарівання людського капіталу. Що стосується накопичення людського капіталу, можна розглядати створення цього втіленого знання як свого роду «виробничий процес», який здійснюють окремі особи, продуктом якого є інвестиції в активи людського капіталу. Отже, можна розглядати накопичення знань відповідно до доходного підходу протягом усього життя як міру результату створення людського капіталу, тоді як витратний підхід набагато більше зосереджується на ресурсах, необхідних для виробництва людського капіталу [9].

Вхідні ресурси цього процесу виробництва людського капіталу складатимуться з наступного:

- формальні освітні послуги, які або оплачуються домогосподарствами, або надаються безкоштовно чи за зниженими цінами державними та некомерційними установами, що обслуговують домогосподарства;

- навчання, яке надається або оплачується роботодавцем, наприклад, за шкільними підручниками та іншими навчальними матеріалами;

- час, витрачений на навчання та навчання вдома тощо.

Через втілену природу людського капіталу не може бути жодного (негативного) накопичення через купівлю (або продаж) активу людського капіталу як такого. Можна розглядати винагороду (її частину) працівників як форму компенсації за надання послуг людського капіталу. Внутрішні запаси людського капіталу можуть бути накопичені (або зменшені) шляхом імміграції (або еміграції) людей. Відповідно до доходного

підходу оплата праці працівників є формою компенсації за надання людського капіталу в розпорядження роботодавців. Отже, власники людського капіталу стали виробниками послуг людського капіталу, які продаються роботодавцям [9].

Опитування «Делойт» [1] та Американської торговельної палати в Україні проведено з метою виявити актуальні виклики у сфері управління людським капіталом, що постають перед роботодавцями в Україні, зрозуміти поточні дії організацій та пріоритети на 2023 рік. Було застосовано кількісний метод до збору даних - проведено онлайн-опитування топ-менеджерів компаній, лідерів HR функції та інших представників бізнесу (організацій - членів Американської торговельної палати в Україні). В опитуванні взяло участь 40 респондентів. Респондентам було запропоновано обрати 3 найважливіші, на їх думку, фактори, які наведені на рис. 3.

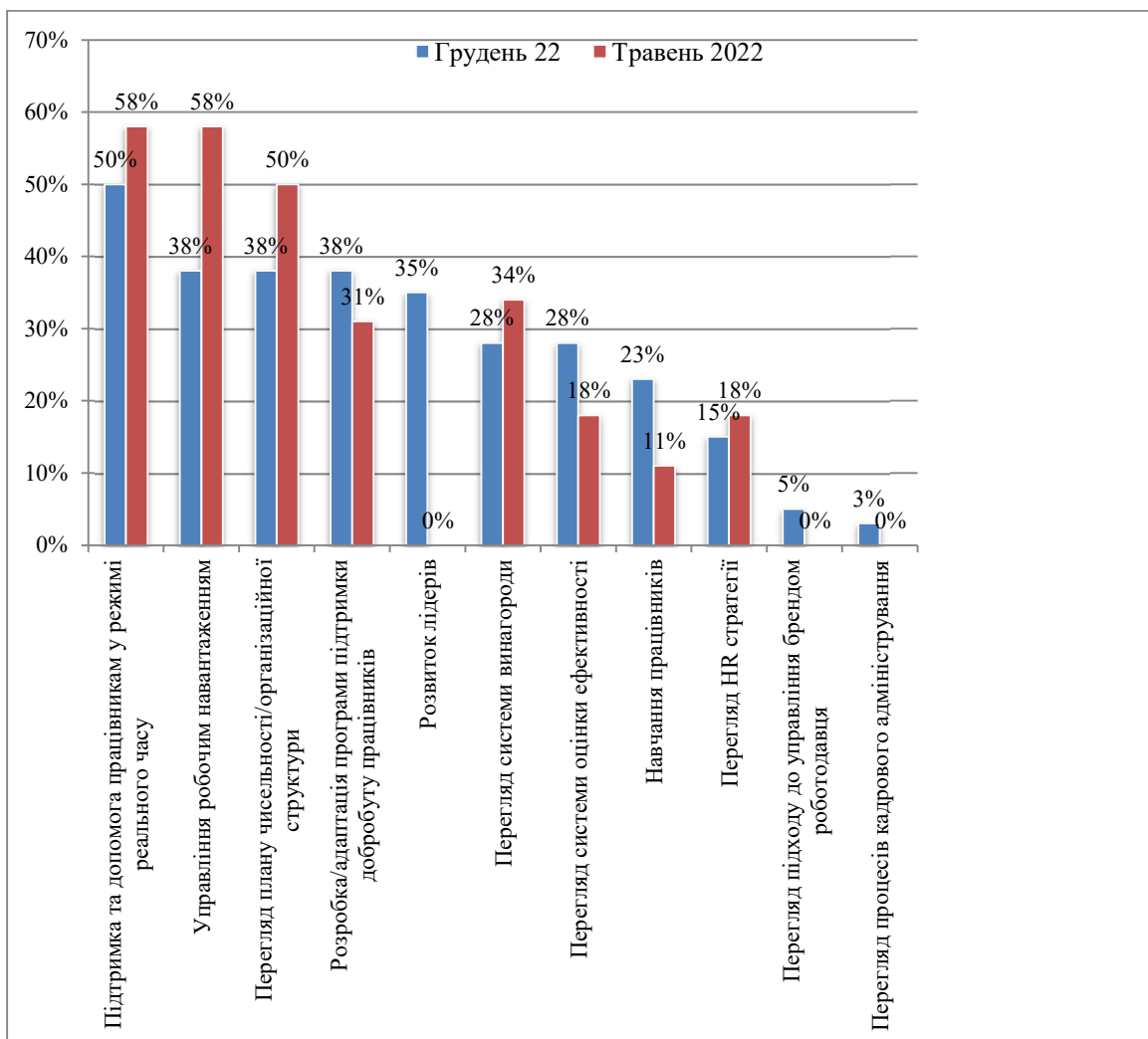


Рис. 3. Пріоритети організацій у сфері управління персоналом на 2023 рік [1]

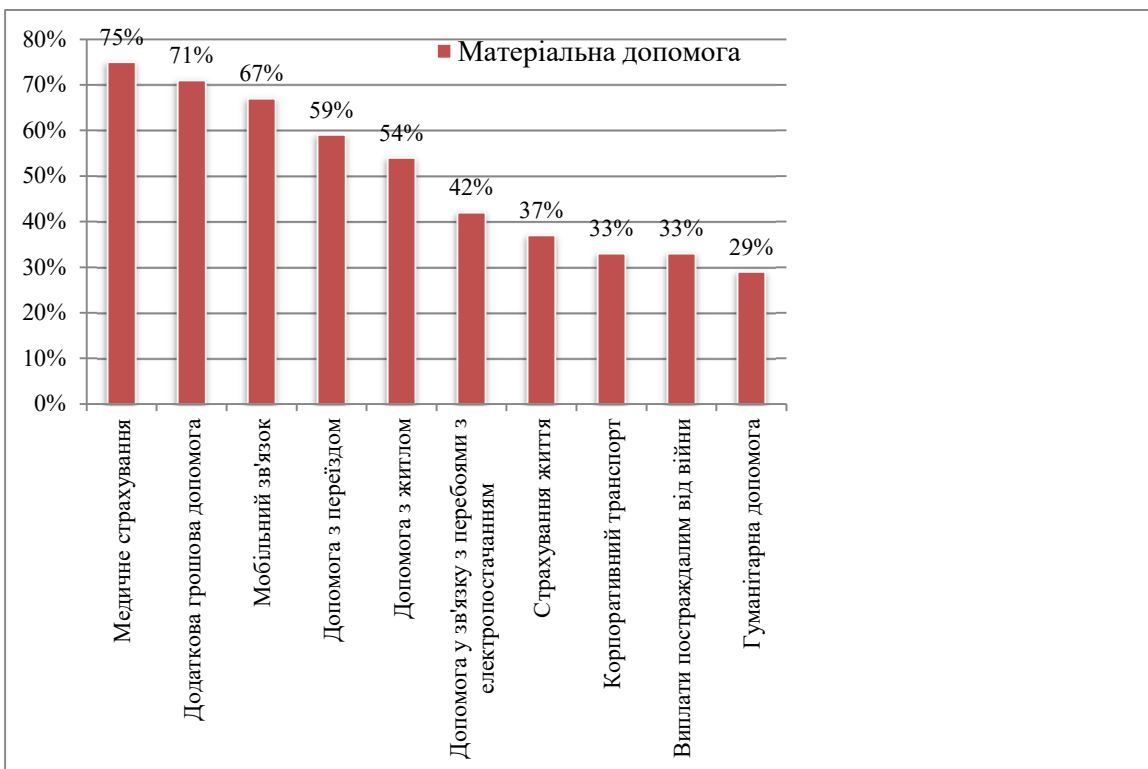


Рис. 4. Матеріальна допомога працівникам за видом допомоги [1]



Рис. 5. Нематеріальна допомога працівникам за видом допомоги [1]

Ключовими HR пріоритетами організацій на 2023 рік є підтримка та допомога працівникам у режимі реального часу (50%), перегляд чисельності/організаційної структури (38%), управління робочим навантаженням (38%) та розробка/адаптація програми підтримки добробуту працівників (38%).

Також більше 71% респондентів зазначили, що надають додаткову допомогу працівникам в Україні (окрім звичного набору пільг) рис 4-5.

У довгостроковій перспективі не більший обсяг ресурсів (праці та капіталу) генерує зростання, а продуктивність: наскільки можна

збільшити виробництво за тих самих ресурсів за той самий час.

Підвищення продуктивності лише частково залежить від технічного прогресу. За часів Ч. Діккенса листи писали гусячим пером, століття тому - з друкарськими машинками, сьогодні - з комп'ютерами, і логічно, що офісні працівники тепер набагато продуктивніші, але це також залежить від людського капіталу. З тим самим комп'ютером випускник університету може бути набагато продуктивнішим, ніж той, хто закінчив лише початкову школу.

Управління та сприятливий бізнес-клімат важливі для підвищення продуктивності. У країнах, де права власності не гарантовані, а управління неефективне, підприємства залишаються малими, а продуктивність – низькою. У добре керованих країнах успішні компанії можуть зростати в розмірі та ефективності.

Таким чином, для компанії, стратегічною ціллю якої є розвиток та інновації, працівники з креативністю, інтелектом і експертними знаннями будуть тими, хто пропонує найбільшу цінність. Наявність висококваліфікованого, мотивованого та досвідченого людського капіталу має бути фундаментальною частиною будь-якого інноваційного процесу в компанії. Ці особи привносять в організацію не тільки більший “репертуар” і різноманітність навичок, але й більшу гнучкість у набутті нових навичок і більшу ймовірність виявлення нових можливостей. Компанії повинні розробити чіткі та переконливі ціннісні пропозиції для співробітників, щоб переконатися, що їхній персонал бачить переваги розвитку нових навичок, і таким чином організації можуть залучати зовнішні таланти для заповнення спеціалізованих ролей, для яких не вистачає внутрішніх кандидатів.

Висновки. Уряди відіграють життєво важливу роль у формуванні, збереженні та розвитку людського капіталу: як постачальники охорони здоров'я, освіти та фінансування для забезпечення справедливого доступу до можливостей і як регулятори акредитації та контролю якості приватних постачальників.

Щоб запобігти знеціненню людського капіталу в певних секторах і в певні періоди, освітні системи повинні надавати інструменти для безперервного навчання впродовж життя на всіх рівнях кваліфікації. Освіта піддається

динамічним впливам, на які слід звернути увагу, щоб збільшити потенційні переваги технологічних змін.

Незалежно від того, наскільки великий фізичний капітал, фінансові та природні ресурси країни, економіка країни не може досягти успіху в довгостроковій перспективі без кваліфікованої робочої сили.

Отже, здатність до інновацій вимагає залучення людських ресурсів, оскільки люди є генераторами ідей і знань. Необхідно мати людський капітал, який містить високоцінні знання та має унікальний характер, а люди, які ним володіють, мають дух підприємництва. Дух, який можна розвивати через підприємницьку культуру, яка озброює людей уявою, щоб розпізнавати можливості та бачити, де вони можуть застосувати їх в інтересах організації. І хоча основне джерело цінності для організацій полягає в людях, без відповідного контексту важко посилити їхні внески та взаємодію, необхідну для їх реалізації. Необхідна культура, яка сприяє навчанню, яка заохочує працівників робити внесок у ініціативи, генерувати знання та працювати як команда для розвитку інновацій.

Культура підприємництва є відповідним середовищем для посилення впливу людського капіталу на інновації, але вона не впливає безпосередньо на інновації, а скоріше виконує роль сповільнювача, підкреслюючи вплив, який має на них високоцінний людський капітал. Людський капітал може бути складно перенести в інше організаційне середовище, враховуючи труднощі з визначенням набору змінних, які підвищують його цінність (організаційні характеристики та системи управління людськими ресурсами), і спробою скопіювати їх. Він стає ключовою підтримкою стійкої конкурентної переваги, а отже, зацікавленість у внутрішньому розвитку людського капіталу порівняно з можливістю його придбання на ринку праці зростає. Цей внутрішній розвиток, у свою чергу, сприятиме посиленню соціальної складності, випадковій неоднозначності та генеруванню неявних знань, які покращать унікальний та ексклюзивний характер людського капіталу. Це будуть людські ресурси з високою цінністю та високою специфікою, про які компанія повинна піклуватися через соціально орієнтовану кадрову політику задля розвитку їх відданості організації.

Література

1. Актуальні питання управління людським капіталом в Україні. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/amcham-2022-deloitte-human-capital-research_ua.pdf
2. Міллер Дж.С. Основи політичної економії і деякі аспекти їх застосування до соціальної філософії. У 3-х т. М.: Прогресс, 1980-1981.
3. Петті В. Економічні та статистичні роботи. М.: Соцекгіз, 1940.
4. Рікардо Д. Начала політичної економії і оподаткування. Соч. т. 1. М., 1955.
5. Сміт А., Васильєв О., Межевкіна М., Малівський А. Дослідження про природу і причини багатства народів. Київ : Наш формат, 2018. 736 с.
6. A Project for the World. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>
7. Becker G. S., Philipson T. J., Soares R. R., "The quantity and quality of life and the evolution of world inequality," American economic review, Vol. 95, No. 1, 2005. pp. 277-291.
8. Building Human Capital. URL: https://elibrary.worldbank.org/doi/10.1596/978-1-4648-1328-3_ch3
9. Guide on Measuring Human Capital. United Nations publication. United Nations Economic Commission for Europe. United Nations, 2017. p. 154. URL: https://unece.org/DAM/stats/publications/2016/EC-ECESSTAT20166_E.pdf
10. Human Capital Definition: Types, Examples, and Relationship to the Economy. URL: <https://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp>
11. Human Capital Depreciation. Michael Dinerstein, Rigissa Megalokonomou, and Constantine Yannelis. October 2020. URL: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2020/10/BFI_WP_2020146.pdf
12. Lucas R.E. «On the Mechanics of Economic Development». Journal of Monetary Economics. 1988. № 22. P. 3-42.
13. Mankiw G., Romer D., Weil D. Contribution to the Empirics of Economic Growth. NBER Working Paper. December, 1990. № 3541.
14. Romer P.M. Increasing Returns and Long-Run Growth. P.M.Romer. The Journal of Political Economy. October, 1986. P. 1002-1037.

References

1. Aktualni pytannia upravlinnia liudskym kapitalom v Ukraini. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/amcham-2022-deloitte-human-capital-research_ua.pdf
2. Mill Dzh.S. Osnovy politychnoi ekonomii i deiaki aspekty yikh zastosuvannia do sotsialnoi filosofii. U 3-kh t. M.: Prohress, 1980-1981.
3. Petti V. Ekonomichni ta statystychni roboty. M.: Sotsekhiz, 1940.
4. Rikardo D. Nachala politychnoi ekonomii i opodatkuvannia. Soch. t. 1. M., 1955.
5. Smit A., Vasyliiev O., Mezhevikina M., Malivskiy A. Doslidzhennia pro pryrodu i prychny bahatstva narodiv. Kyiv : Nash format, 2018. 736 s.
6. A Project for the World. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>
7. Becker G. S., Philipson T. J., Soares R. R., "The quantity and quality of life and the evolution of world inequality," American economic review, Vol. 95, No. 1, 2005. pp. 277-291.
8. Building Human Capital. URL: https://elibrary.worldbank.org/doi/10.1596/978-1-4648-1328-3_ch3
9. Guide on Measuring Human Capital. United Nations publication. United Nations Economic Commission for Europe. United Nations, 2017. p. 154. URL: https://unece.org/DAM/stats/publications/2016/EC-ECESSTAT20166_E.pdf
10. Human Capital Definition: Types, Examples, and Relationship to the Economy. URL: <https://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp>
11. Human Capital Depreciation. Michael Dinerstein, Rigissa Megalokonomou, and Constantine Yannelis. October 2020. URL: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2020/10/BFI_WP_2020146.pdf
12. Lucas R.E. «On the Mechanics of Economic Development». Journal of Monetary Economics. 1988. # 22. P. 3-42.
13. Mankiw G., Romer D., Weil D. Contribution to the Empirics of Economic Growth. NBER Working Paper. December, 1990. # 3541.
14. Romer P.M. Increasing Returns and Long-Run Growth. P.M.Romer. The Journal of Political Economy. October, 1986. P. 1002-1037.

Khandii O.O., Kobtseva D.A. Human capital and its role in ensuring economic growth

The modern generation is in the conditions of constantly growing global changes, the peculiarity of which is that human development lags far behind the technical and economic sphere. Overcoming this lag and building a modern system of human formation and development for the purpose of increasing human capital requires improvement of the entire process. The article examines the role of human capital in ensuring economic growth. Increased attention in the work is given to the importance of education in increasing the welfare of the population and the efficiency of production in the country.

In recent years, there has been a significant acceleration in the digitization of jobs, as well as an increase in the level of competition in global markets, which creates the need for constant innovation and the accumulation of human capital. Companies attach great importance not only to financial strength, but also to "knowledge", namely intellectual capital. The demands on new generations, who will have a higher level of technological prowess, also come with challenges. To stand out among competitors in the intellectual capital market and make their corporate presence in the sector visible, companies must choose employees who add value to the business, are team-oriented, efficient, solution-oriented and have strong communication skills. The qualities of the company's employees, such as productivity, talents, creativity and potential, play an important role in the success of the company.

To improve the quality of human capital, it is necessary to constantly invest in employees, improve and improve their education, experience and abilities, this will contribute to increasing the value of human capital and the market value of both the individual and the organization. Insufficient attention to the development of human capital leads to high state and social costs, which undermines people's well-being, limits opportunities for further growth and management efficiency, and becomes a serious challenge for the country.

Ukraine needs to move to new principles of strategic development based on the high quality of life of its population and the accumulation of human capital. A comprehensive and purposeful policy of improving the quality of Ukraine's human capital is necessary.

Keywords: *human capital, investment in personnel, value of human resources, skills, productivity, efficiency.*

Хандій Олена Олексіївна – д.е.н., професор, завідувач кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Київ.

Кобцева Дарина Анатоліївна – аспірант кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Київ.

Стаття подана 12.12.2023.