УДК 331.2; 658.3

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ КОМПЕТЕНЦІЇ ДИРЕКТОРІВ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

СОЛОВЙОВА О. Є.

УДК 331.2; 658.3

Соловйова О. Є. Функціональний аналіз компетенції директорів виконавчого органу будівельного підприємства

Виконано функціональний аналіз компетенції вищих посадових осіб за визначенням ключових: завдань та обов'язків, прав, відповідальності, кваліфікаційних вимог. За результатами досліджень і статистичної оцінки даних спостережень установлено вагомість кожної провідної компетенції гене-рального директора щодо фаз життєвого циклу акціонерного товариства. Узагальнено структуру значущості компетенції директорів за відповідними перспективами розвитку будівельного бізнесу. Запропонована карта провідних компетенцій директора надає можливість провести оцінку відповідності його компетенції щодо вирішення завдань конкретного періоду часу та визначення адекватної системи винагороди.

Ключові слова: *компетенції, функціональний аналіз компетенції, структура компетенції, карта компетенції, значущість компетенції.*
Табл.: *3.* ***Бібл.:*** *8.*

Соловйова Ольга Євгенівна *– кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємств міського господарства, Харківська національна академія міського господарства (вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002, Україна)*
E-mail: *solovjova_1954@mail.ru*

УДК 331.2; 658.3

Соловьева О. Е. Функциональный анализ компетенции директоров исполнительного органа строительного предпри-ятия

Выполнен функциональный анализ компетенции высших должностных лиц по определению ключевых: задач и обязанностей, прав, ответственности, квалификационных требований. По результатам исследований и статистической оценки данных наблюдений установлена весомость каждой ведущей компетенции генерального директора по фазам жизненного цикла акционерного общества. Обобщена структура значимости компетенции директоров по соответствующим перспективам развития строи-тельного бизнеса. Предложенная карта ведущих компетенций директора предоставляет возможность провести оценку соответствия его компетенции по решению задач конкретного периода времени и определения адекватной системы вознаграждения.

Ключевые слова: *компетенции, функциональный анализ компетенции, структура компетенции, карта компетенции, значимость компетенции.*
Табл.: *3.* ***Библ.:*** *8.*

Соловьева Ольга Евгеньевна *– кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятий городского хозяйства, Харьковская национальная академия городского хозяйства (ул. Маршала Бажанова, 17, Харьков, 61002, Украина)*
E-mail: *solovjova_1954@mail.ru*

UDC 331.2; 658.3

Solovyova O. Y. Functional Analysis of Competence of Directors of the Executive Body of a Construction Company

The article performs a functional analysis of a competence of top managers on identification of key: tasks and functions, rights, responsibility and qualification requirements. The studies and statistical assessment of observation data identify importance of each leading competence of a general director by stages of the living cycle of a joint-stock company. It generalises the structure of importance of a competence of directors by relevant prospects of development of the construction business. The proposed card of leading competences of a director provides with an opportunity to make an assessment of correspondence of his or her competence for solving tasks of a specific period of time and identification of an adequate system of reimbursement.

Key words: *competences, functional analysis of a competence, structure of a competence, card of compe-tences, importance of a competence.*
Tabl.: *3.* ***Bibl.:*** *8.*

Solovyova Olga Ye. *– Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Economics of Urban Enterprises, Kharkiv National Academy of Municipal Economy (vul. Marshala Bazhanova, 17, Kharkiv, 61002, Ukraine)*
E-mail: *solovjova_1954@mail.ru*

Відсутність на підприємствах ясного взаємозв'язку між системою розвитку компетенції та загальними цілями підприємства свідчить про те, що більшість будівельних підприємств не надають належної уваги системі розвитку компетенції. Більше того, відсутній зв'язок даної системи й з особистими цілями (прагненнями) директорів виконавчого органу акціонерних товариств.

У науковій вітчизняній літературі в останні часи ця проблема знаходить гідну увагу науковців, що сприяє розвитку й удосконаленню підприємства. Проведений аналіз теоретичних поглядів дослідників М. С. Дороніної, Г. В. Назарової, А. М. Колота, Т. А. Костишиної, В. М. Данюка, В. М. Петюха, С. С. Занюка, І. В. Гейца, Д. П. Богіні, А. В. Гольда, П. З. Капустянського, Т. М. Кір'ян, Г. П. Куликова, Н. О. Мазур, С. О. Цимбалюк, Ю. А. Нагорського свідчить, що інноваційним підходом до ефективного розвитку компетенції керівників є принципи концепції TPS (*Total Perfomance Scoreard*), основа якої – особисте бачення співробітником свого майбутнього та майбутнього підприємства на засадах проектування профілю компетенції керівника з урахуванням особистісної системи та корпоративної системи збалансованих показників [1, 2].

У контексті теми головним об'єктом дослідження є категорія «професійна компетенція», котра має чотири рівні свого буття: *компетенції, які відносяться до роботи та рівню інтелекту*; *компетенції на рівні знань*: те, що треба знати; *компетенція на рівні навичок*: те, що повинен вміти робити; *компетенція на рівні поведінки*: відношення, принципи, норми, цінності, манера поведінки та ін., що необхідно для відповідної посади.

Метою роботи є розробка методичних підходів щодо визначення типових компетенцій вищих посадових осіб і формулювання принципів моделювання аналізу компетенцій директорів виконавчого органу в контексті життєвого циклу будівельного підприємства.

Функціональний аналіз компетенції директорів виконавчого органу необхідно проводити в контексті компетенції органів управління акціонерного товариства:

загальних зборів акціонерів, наглядової ради, правління товариства (виконавчого органу), ревізійної комісії. Джерелом інформації щодо типізації компетенції органів управління акціонерних товариств будівельної галузі України є Закон України «Про акціонерні товариства» та статути діючих будівельних товариств Харківської та Полтавської областей (періоду 2005 – 2012 рр.) [3].

За результатами дослідження визначено найбільш вагомі компетенції органів управління будівельних акціонерних товариств, які мають строго ієрархічну побудову в напрямку найвищої компетенції (Загальні збори акціонерів). У цьому векторі ієрархії компетенцій була реалізована задача проектування структури компетенції генерального директора виконавчого органу будівельних акціонерних товариств за ознаками: ключові завдання та обов'язки, ключові права, ключова відповідальність, ключові кваліфікаційні вимоги (*табл. 1*) [4, 5, 6].

Перелік ключових завдань та обов'язків визначено за спостереженнями щодо діяльності директорів (фотографії робочого часу за методом моментних спостережень). За посадовими інструкціями встановлені ключові права та відповідальність генерального директора в контексті визначених ключових завдань та обов'язків, а також кваліфікаційні вимоги до виконання.

Такий методичний підхід до аналізу компетенцій генерального директора надав можливостей обґрунтувати компетенції щодо всіх директорів виконавчого органу будівельного акціонерного товариства з визначенням значущості та профілю компетенцій для подальшого врахування останніх при визначенні рівнів винагороди директорів.

Проведеними дослідженнями за визначеними ознаками типізовано елементи структури компетентності (вимоги щодо факторів компетентності на виконання ключових завдань та обов'язків), які відносяться до всіх директорів виконавчого органу будівельних акціонерних товариств. За результатами опитування директорів (118 респондентів) було названо 42 компетенції. У практиці роботи оперувати такою кількістю дуже складно. Тому виділяють найвагоміші компетенції (п'ять – десять) до робітника, які сприяють досягненню успіху підприємства. Найбільш вагомими є:

- концентрація на споживача житла (34 респонденти); орієнтація на досягнення (29); знання маркетингу (28);
- комунікації (23); ділова (комерційна) освіченість (23); гнучкість(21);
- планування (20); стратегія ціноутворення (18);
- рішення проблем (18); робота в команді(16); обмін знаннями (15); розвиток членів команди (11).

Крім того, було названо й такі елементи компетенції, як: ерудиція, аналітичні здібності, наполегливість та ін. (відповідно за кожну – 5 і менше респондентів). У подальшому дослідженні та формуванні диференційованої системи винагороди директорів виконавчого органу будівельних акціонерних товариств будуть враховані саме ці найважливіші компетенції.

На засадах теорії людського капіталу, ресурсної теорії розглянуто принципи моделювання аналізу компетенції керівників у контексті життєвого циклу будівельного підприємства. Визначено вплив компетенції керівників на ефективність діяльності підприємства.

Дослідженнями вітчизняних учених проблем корпоративного управляння доведено безперечний взаємозв'язок головних детермінантів, які впливають на компетенції керівників підприємств: розмір підприємства; ступень диверсифікації продуктового портфелю; досвід управлінської команди та волотильність галузі [7, 8]. Разом із цім, слід констатувати, що аналіз компетентності директорів у своїй основі носить статичний характер, котрий полягає у визначенні компетенції керівника відповідно до займаної посади.

На наш погляд, такий «посадовий» підхід до визначення компетенції керівників не надає можливості дослідити процеси відповідності їх (компетенцій) до перманентних змін умов господарської діяльності будівель-них підприємств. Проведені дослідження в період 2001 – 2012 рр. звернули увагу на значний динамізм вимог до компетенції директорів будівельних підприємств залежно від фаз їх життєвого циклу.

Таким чином, життєвий цикл будівельного підприємства розглядається як основний параметр, що впливає на компетенції керівників і знаходить свою значущість у принциповій моделі впливу різноманітних детермінантів на компетенції керівників.

Проведені спостереження за впливом чинників на структуру компетенцій директорів підтвердили тезу про змінність структури компетенцій відповідно до фаз життєвого циклу акціонерного товариства. Виявлення найважливіших компетенцій генерального директора за фазами життєвого циклу проводились протягом 2006 – 2012 рр. засобами інтерв'ю, моментних спостережень за витратами часу на виконання відповідних функцій, за матеріалами засобів масової інформації щодо виступів генеральних директорів (до уваги прийнято 65 доповідей у газетах та на телебаченні). Зміна ландшафту структури компетенцій генерального директора особливо проявилася в кризовому 2009 р. На зміну компетенціям стратегічного мислення, інноваційності та лідерства прийшли потреби в компетенціях аналітичного мислення, здібностей адаптації щодо стрімких змін оточуючого середовища та своєчасного вирішення проблем (у середовищі спеціалістів таких директорів прийнято називати– кризис-менеджер).

За результатами досліджень і статистичної оцінки даних спостережень установлено вагомість кожної провідної компетенції генерального директора щодо фаз життєвого циклу акціонерного товариства.

Карту взаємозв'язку провідних компетенцій генерального директора щодо фаз життєвого циклу будівельного акціонерного товариства за авторською розробкою наведено в *табл. 2.*

Результати функціонального аналізу підтвердили той факт, що значущість компетенції відповідних директорів виконавчого органу різноманітна за чотирма аспектами стратегії розвитку акціонерного товариства.

Таблиця 1

Функціональний аналіз компетенції генерального директора виконавчого органу будівельних акціонерних товариств

Ключові завдання та обов'язки	Ключові права	Ключова відповідальність	Ключові кваліфікаційні вимоги
• Керує у відповідності до діючого законодавства виробничо-господарською та фінансово-економічною діяльністю Товариства, відповідає за результати прийнятих рішень, збереження й ефективне використання майна Товариства, а також фінансово-господарські результати його діяльності • Забезпечує виконання Товариством усіх зобов'язань перед державою та місцевими бюджетами, державними позабюджетними соціальними фондами, постачальниками, замовниками та кредиторами, а також виконання господарських і трудових договорів (контрактів) і бізнес-планів • Організує роботу та ефективну взаємодію всіх структурних підрозділів, цехів і виробничих одиниць, спрямовує їхню діяльність на розвиток і вдосконалення виробництва з урахуванням соціальних і ринкових пріоритетів, забезпечує високі стандарти якості житла з метою завоювання ринку первинного житла в місті, регіоні та Україні • Організовує виробничо-господарську діяльність Товариства на засадах використання сучаснішої будівельної техніки та передової будівельної технології, прогресивних форм управління та організації праці, науково обґрунтованих нормативів матеріальних, фінансових і трудових витрат, аналізу кон'юнктури ринку • Забезпечує Товариство кваліфікованими кадрами, безпечними та сприятливими умовами праці, виконання вимог законодавства про охорону зовнішнього середовища та екологічності житла • Здійснює заходи із соціального розвитку колективу підприємства, забезпечує розробку, затвердження та виконання колективного договору, проводить роботу з укріплення трудової та виробничої дисципліни, розвиває творчу ініціативу та трудову активність робітників	• Діє від імені Товариства (без доручення) • Представляє інтереси Товариства із взаємодії з громадянами, юридичними особами, органами державної влади й управління • Розпоряджується майном та засобами Товариства з дотриманням вимог чинного законодавства, Статуту Товариства, інших нормативно-правових актів • Відкриває в банківських закладах розрахунковий та інші рахунки • Укладає трудові договори (контракти) • Приймає рішення щодо притягнення робітників до матеріальної та моральної відповідальності за порушення виробничої та трудової дисципліни, нанесення матеріальних збитків Товариству • Приймає рішення про матеріальну та моральну винагороду співробітників • Надає доручення на здійснення цивільно-правових дій, представництво та ін. • У межах чинного законодавства визначає склад та об'єм інформації, яка є комерційною таємницею та діє з її захисту	• За невиконання або неналежне виконання своїх посадових обов'язків – у межах чинного трудового законодавства України • За правопорушення в процесі здійснення своєї діяльності – у межах діючих чинних адміністративних, кримінальних і цивільних законодавчих актів України • За спричинення матеріальних збитків Товариству – у межах чинного трудового та цивільного законодавства України • За наслідки прийнятих рішень, котрі виходять за межи повноважень • За використання майна та засобів Товариства в особистих цілях або інтересах, які не співпадають з інтересами засновників Товариства – у межах цивільного, карного та адміністративного права	• Повинен мати повну вищу освіту відповідного спрямування підготовки (магістр, спеціаліст). Післядипломну освіту в галузі управління та стаж роботи на керівних посадах у будівництві • Повинен знати: 1. Закони, постанови, Укази, розпорядження, рішення та інші нормативно-правові акти державної влади та місцевих органів управління, якими регулюється діяльність будівельного підприємства. 2. Профіль і особливості будівельного підприємства. 3. Податкове та економічне законодавство. 4. Перспективи, вітчизняні та світові тенденції технологічного, технічного, економічного та соціального розвитку будівельної галузі та Товариства. 5. Порядок розробки та затвердження бізнес-планів і програм виробничо-господарської діяльності. 6. Ринкові методи господарювання та управління. 7. Порядок укладання та вико-нання господарських і фінансових договорів, галузевої тарифної угоди, колективного договору та регулювання соціально-трудових відносин. 8. Вітчизняні та зарубіжні досягнення науки та техніки в житловому будівництві

Проведені нормативні обстеження за використанням робочого часу виконання функцій відповідними директорами виконавчого органу (період обстеження 2006 – 2012 рр.) дозволили виявити центри відповідальності за перспективами бізнесу: директорів генерального та з фінансів – фінансова, відповідно 50% і 65%; заступника генерального директора з виробництва та директора технічного – внутрішніх процесів, відповідно 60% і 65%; директора з комерції – клієнтська – 60%; заступника генерального директора з економіки – внутрішніх процесів – 45%.

Узагальнену структуру значущості компетенції директорів виконавчого органу за відповідними перспективами наведено в *табл. 3*.

до менеджменту підприємства і який проявляється в компетенціях; по-третє, компетенції директорів надають поясненням їх значущості й впливу на ефективність підприємства більш чіткого й змістовного характеру.

Запропонована карта взаємозв'язку провідних компетенцій генерального директора щодо фаз життєвого циклу будівельного акціонерного товариства надає можливості:

- провести оцінку відповідності компетенції щодо вирішення завдань конкретного періоду часу та визначення адекватної системи винагороди;
- оптимізувати функціональне поле діяльності в цілому та аргументувати розмір винагороди відповідного директора з урахуванням взаємозв'язку структури винагороди директорів за життєвими циклами будівельного акціонерного товариства. ■

Таблиця 2

Карта взаємозв'язку провідних компетенцій генерального директора щодо фаз життєвого циклу будівельного акціонерного товариства

Фаза життєвого циклу будівельного акціонерного товариства	Компетенції (вагомість компетенції, %)
Зародження	Ділова та комерційна поінформованість (50%), організаційна (25%), комунікаційна (15%)
Зростання	Орієнтація на досягнення результату (60%), гнучкість (15%)
Зрілість	Стратегічне бачення (55%), інноваційність (25%), лідерство (10%)
Занепад	Аналітичне мислення (25%), вирішення проблем (45%), адаптивність до змін (20%)

Таблиця 3

Структура значущості компетенції директорів виконавчого органу за відповідними перспективами, (%)

Перспектива	Виконавча особа					
	Генеральний директор	Технічний директор	Фінансовий директор	Комерційний директор	Заступник генерального директора з економіки	Заступник генерального директора з виробництва
Фінансова	50	10	65	15	30	10
Клієнтська	20	10	15	60	15	10
Внутрішніх процесів	15	65	5	5	45	60
Знань і навчання	15	15	15	20	10	20

Визначення структури значущості компетенції дозволяє диференціювати винагороду не тільки за рівнем компетенції відповідних директорів виконавчого органу, а й за відповідними перспективами розвитку будівельного бізнесу.

ВИСНОВКИ

Загальним висновком результатів досліджень є те, що компетенції директорів, незалежно від займаної керівної посади, потребують зміни, щоб бути цінними в даний час для життєдіяльності підприємства. Крім того, було встановлено: по-перше, що параметри внутрішньої або зовнішньої орієнтації функцій керівників, заснованих на компетенціях, знаходяться в більш тісному зв'язку з факторами, що визначають ефективність діяльності будівельних підприємств, ніж параметри, котрі засновані на компетенції відповідної посади; по-друге, ефективність директора залежить від рівня людського капіталу (сукупність знань, навичок і досвіду), який він приносить

ЛІТЕРАТУРА

1. Рамперсад К. Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность [Текст] / К. Хьюберт Рамперсад. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 352 с.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг ; под ред. С. К. Мордвина. – СПб. : Питер, 2009. – 848 с.

3. Закон України «Про акціонерні товариства» № 514-VI від 17 вересня 2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/514-17

4. Погребная Л. Должностные инструкции [Текст]/ Л. Погребная. – Х. : Фактор, 2008. – 596 с.

5. Погребная Л. 212 образцов должностных инструкций [Текст] / Л. Погребная ; под ред. Я. Кавторевой. – Х.: Фактор, 2009. – 1232 с.

6. Омельченко Л. М. Проблема формування професійної компетентності майбутніх фахівців енергетичного профілю у сучасних умовах [Текст] / Л. М. Омельченко, О. М. Керницький // Вісник Кременчуцького державного університету ім. М. Остроградського. – Кременчук : КрДУ, 2010. – Вип. 3/2010 (62). – С. 169 – 171.

7. Doronina M. Functional harmoni of labour benaviour of the personnel / M. Doronina, A. Polubedova // Економіка розвитку. – 2012. – № 4. – С. 111 – 118.

8. Назарова Г. В. Організаційні структури управління корпораціями : монографія / Г. В. Назарова. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2004. – 408 с.

REFERENCES

Armstrong, M. *Praktika upravleniia chelovecheskimi resursami* [The practice of human resource management]. St. Petersburg: Piter, 2009.

Doronina, M., and Polubedova, A. "Functional harmony of labour benaviour of the personnel". *Ekonomika rozvytku*, no. 4 (2012): 111-118.

Nazarova, G. V. *Orhanizatsiini struktury upravlinnia korporatsiiamy* [The organizational structure of management corporations]. Kharkiv: Vyd. KhDEU, 2004.

Omelchenko, L. M., and Kernitskiy, O. M. "Problema formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv enerhetychnoho profiliu u suchasnykh umovakh [The problem of professional competence of future specialists energy profile in modern conditions]". *Visnyk Kremenchutskoho derzhavnoho universytetu im. M. Ostrohradskoho*, no. 3 (2010): 169-171.

Pogrebnaia, L. *212 obraztsov dolzhnostnykh instruktsiy* [212 samples duty regulations]. Kharkiv: Faktor, 2009.

Rampersad, K. Kh. *Universalnaia sistema pokazateley deiatelnosti: Kak dostigat rezultatov, sokhraniaia tselostnost* [Universal system performance indicators: How to achieve results while maintaining the integrity]. Moscow: Alpina Biznes Buks, 2004.

"Zakon Ukrainy «Pro aktsionerni tovarystva» № 514–VI vid 17 veresnia 2008 r. [Law of Ukraine "On Joint Stock Companies» № 514 - VI on September 17, 2008]". http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/514-17

УДК 379.85

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ПОДОРОЖУЮЧИЙ», «ВІДВІДУВАЧ» І «ТУРИСТ»: МІЖНАРОДНИЙ ОБЛІКОВО-СТАТИСТИЧНИЙ ПІДХІД

ВИСОЧАН О. С.

УДК 379.85

Височан О. С. Співвідношення понять «подорожуючий», «відвідувач» і «турист»: міжнародний обліково-статистичний підхід

Досліджено окремі положення міжнародних нормативних документів з економічної статистики, в яких представлено термінологію туристичної галузі. Проаналізовано відмінності між поняттями «подорожуючий», «відвідувач» і «турист» у міжнародній практиці статистики. Узагальнено окремі категорії подорожуючих, які виключаються зі складу відвідувачів відповідно до міжнародної практики статистики туризму. Удосконалено дефініції термінів, пов'язаних із туристичною діяльністю, представлені в Законі України «Про туризм», на основі міжнародного досвіду. Окреслено перспективні напрямки подальших досліджень для розвитку економіки туризму.

Ключові слова: *подорожуючий, відвідувач, турист, екскурсант, туристична діяльність*
Рис.: *1.* ***Табл.:*** *1.* ***Бібл.:*** *17.*

Височан Олег Степанович *– кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку та аналізу, Національний університет «Львівська політехніка» (вул. Степана Бандери, 12, Львів, 79013, Україна)*
E-mail: *mongrassedir@i.ua*

УДК 379.85

Высочан О. С. Соотношение понятий «путешественник», «посетитель» и «турист»: международный учетно-статистический подход

Исследованы отдельные положения международных нормативных документов по экономической статистике, в которых представлена терминология туристической отрасли. Проанализированы различия между понятиями «путешественник», «посетитель» и «турист» в международной практике статистики. Обобщены отдельные категории путешественников, которые исключаются из состава посетителей в соответствии с международной практикой статистики туризма. Усовершенствованы дефиниции терминов, связанных с туристической деятельностью, представленные в Законе Украины «О туризме», на основе международного опыта. Определены перспективные направления дальнейших исследований для развития экономики туризма.

Ключевые слова: *путешественник, посетитель, турист, экскурсант, туристическая деятельность*
Рис.: *1.* ***Табл.:*** *1.* ***Библ.:*** *17.*

Высочан Олег Степанович *– кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры учета и анализа, Национальный университет «Львовская политехника» (ул. Степана Бандеры, 12, Львов, 79013, Украина)*
E-mail: *mongrassedir@i.ua*

UDC 379.85

Vysochan O. S. Correlation of Notions «Traveler», «Visitor» and «Tourist»: International Statistical Approach

The article studies individual provisions of international regulatory documents on economic statistics, which represent terminology of the tourist branch. It analyses differences between such notions as traveller, visitor and tourist in the international practice of statistics. It generalises separate categories of travellers that are excluded from the stock of visitors in accordance with the international practice of statistics of tourism. It improves definitions of the terms, connected with the tourist activity, represented in the Law of Ukraine «On Tourism», on the basis of international experience. It identifies prospective directions of further research for development of the economy of tourism.

Key words: *traveller, visitor, tourist, excursionist, tourist activity.*
Pic.: *1.* ***Tabl.:*** *1.* ***Bibl.:*** *17.*

Vysochan Oleg S.– *Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Accounting and Analysis, National University «Lviv Polytechnic» (vul. Stepana Bandery, 12, Lviv, 79013, Ukraine)*
E-mail: *mongrassedir@i.ua*