

Особливості управління розвитком персоналу роздрібних торговельних мереж в умовах економічної глобалізації

Досліджено особливості формування ефективної системи управління розвитком персоналу роздрібних торговельних мереж в умовах економічної глобалізації. Теоретичним доробком дослідження є вивчення різних наукових підходів до тлумачення сутності поняття «персонал». Виокремлено різні групи науковців, що мають різні погляди щодо тлумачення цієї дефініції. На основі дослідження різних наукових підходів до розуміння сутності поняття «персонал» узагальнено та обґрунтовано власне розуміння сутності цієї дефініції. На основі узагальнення різних наукових підходів та нормативних вимог до класифікації персоналу запропоновано доповнену класифікацію видів персоналу, враховуючи особливості функціонування роздрібних торговельних мереж в Україні в умовах економічної глобалізації. Доповнені класифікаційні ознаки та критерії сприяють розробленню різних методів та інструментів у ефективній системі управління розвитком персоналу роздрібних торговельних мереж на сучасному етапі їх становлення. Обґрунтовано управлінські підходи до розуміння сутності, місця й ролі персоналу роздрібних торговельних мереж в умовах процесів економічної глобалізації. Запропоновано два управлінські підходи (індивідуально-особистісний рівень та мікропідприємницький рівень), у межах яких розглядається сукупність умовно-постійних та умовно-змінних характеристик персоналу. Виокремлені умовно-постійні та умовно-змінні характеристики персоналу застосовуються під час формування та використання персоналу у торговельній галузі, враховуючи інновації у цій сфері. Запропоновані управлінські підходи є базисом для формування ефективної системи управління розвитком персоналу у роздрібних торговельних мережах. Результати дослідження можуть бути використані для розроблення ефективної системи управління розвитком персоналу роздрібних торговельних мереж в умовах економічної глобалізації.

Ключові слова: розвиток персоналу, роздрібні торговельні мережі, управління персоналом, економічна глобалізація, торговельна галузь.

Постановка проблеми. Тенденції активного розвитку системи торгівлі та торговельних мереж в Україні впродовж останніх 10 років свідчать про те, що активно розвиваються цілісні системи управління у цій галузі. Глобалізаційні процеси в економіці стимулюють ці зміни. За результатами дослідження особливостей управління персоналом стає очевидним те, що глобалізаційні умови впливають на усі складові процесу управління персоналу: формування, використання, оцінювання, мотивацію, розвиток працівників. Враховуючи особливості функціонування торговельної сфери в умовах економічної глобалізації, а саме поширення інноваційних форм торгівлі, важливим є дослідження проблем впровадження і використання новітніх видів та інструментів управління персоналом, у т. ч. розвитку персоналу у цій галузі.

Аналіз останніх досліджень. З метою дослідження особливостей розвитку персоналу торговельних мереж в умовах економічної глобалізації передусім деталізуємо сутність і підходи до розуміння сутності поняття «персонал». Сьогодні існує чимало різних наукових підходів до розуміння цієї дефініції. Аналізуючи визначення поняття «персонал», доходимо висновку, що різні автори використовують різні підходи до тлумачення цієї категорії. Основні авторські підходи згруповано нами в межах трьох груп.

- перша група науковців (М. Й. Малік [1, с. 5], Г. В. Черевко [2, с. 16], А. Я. Кібанова [3, с. 50], О. А. Біттер, О. І. Малецька [4, с. 69], М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова [5, с. 35])

- вважає, що персонал – це сукупність працівників, які характеризуються з точки зору функціональної участі у виробничій і управлінській діяльності;
- друга група науковців (А. В. Шегда [6, с. 281], В. М. Петюх [7, с. 23-26], О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук [8, с. 10]) вважає, що персонал – це сукупність працівників, які ідентифікуються з точки зору їх кваліфікації (з поділом лише на кваліфіковану і некваліфіковану робочу силу);
 - третя група науковців (І. Ф. Баланюк, Л. С. Федорняк [9, с. 9], В. М. Якубів [10, с. 197], М. М. Мартиненко [11, с. 225], Р. Д. Якубів [12, с. 115-116]) вважає, що персонал – це сукупність працівників, які характеризуються з точки зору оцінки якості робочої сили, враховуючи навчально-практичну підготовку, досвід роботи, мотиви до праці тощо.

На основі цього можна зробити висновок, що в широкому розумінні усі автори розглядають персонал як сукупність працівників підприємства, але кожна з виділених трьох груп дослідників акцентують увагу на певних характеристиках. Усі підходи заслуговують на увагу і виражають певні сутнісні характеристики персоналу [13, с. 77-81].

Мета статті – дослідити особливості розвитку персоналу роздрібних торговельних мереж в Україні в умовах економічної глобалізації.

Основні результати дослідження. Погоджуючись з більшістю визначень поняття «персонал», пропонуємо свою інтерпретацію у такому вигляді: персонал – це складова ресурсного потенціалу, яка характеризує людину-працівника з точки зору його кваліфікації, індивідуально-особистісних характеристик, функціонального призначення, якісних ознак (рівня освіти, досвіду, стажу), які враховуються при організації і веденні фінансово-господарської діяльності суб'єкта господарювання.

Водночас, досліджуючи поняття «персонал», важливо визначити склад персоналу. Відповідно до Національного класифікатора професій ДК 003-2005 [14] персонал підприємств поділяється на такі групи:

- 1) професіонали;
- 2) фахівці;
- 3) технічні службовці;
- 4) робітники сфери обслуговування і торгівлі;
- 5) кваліфіковані робітники сільського господарства і лісового господарства;
- 6) кваліфіковані робітники риборозведення і рибальства;
- 7) кваліфіковані робітники з інструментом;
- 8) оператори і складальники устаткування і машин;
- 9) працівники найпростіших професій.

У сфері роздрібної торгівлі, як правило, залучені працівники різних категорій та класифікаційних груп.

Для глибшого розкриття змісту й суті категорії «персонал» розкрито класифікацію персоналу, зокрема проаналізовано різні авторські підходи, за якими виділено різні критеріальні ознаки.

У науці та практиці економічної думки в Україні існує багато різних підходів до класифікації персоналу підприємства. На основі аналізу результатів наукових досліджень низки авторів (М. Й. Маліка [1], М. Д. Виноградського, С. В. Беляєвої, А. М. Виноградської, О. М. Шканової [5], Р. Д. Якубіва [13], В. М. Якубів [15], [17] та Н. І. Горогоцької [16]) нами узагальнено усі виділені авторами класифікаційні ознаки. Серед них є такі:

- 1) за відношенням до виробництва: промислово-виробничий та непромисловий персонал;
- 2) за характером виконуваних функцій: керівники, спеціалісти, службовці, робітники;
- 3) за спеціальностями, тобто різновидом трудової діяльності в межах професії (у роздрібній торгівлі це: товарознавець, продавець, маркетолог, мерчендайзер);

4) за рівнем освіти: спеціалісти найвищої категорії, спеціалісти вищої категорії, спеціалісти середньої кваліфікації, малокваліфіковані і некваліфіковані працівники;

5) за відношенням до власності майна підприємства: власники і наймані працівники;

6) за визначенням основного місця роботи: штатні працівники, сумісники, працівники, які виконують роботи від імені інших підприємств (на виконання замовлень);

7) за зайнятістю у видах діяльності: основний і допоміжний персонал;

8) за типом виконуваної роботи: персонал адміністративно-технічний, оперативний (черговий), виробничий, електротехнічний.

Враховуючи специфіку торговельної сфери, доцільно виділити ще кілька класифікаційних ознак, які характерні саме для неї, а саме:

1) за постійністю зайнятості: постійні і сезонні працівники;

2) за освітнім рівнем: персонал з повною вищою, базовою, професійно-технічною чи повною загальною освітою;

3) за освітньо-кваліфікаційним рівнем: молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр;

4) за статтю: чоловіча чи жіноча;

5) за загальним стажем роботи: без стажу, від 1 до 5 років, від 5 до 10 років, від 10 до 20 років, більше 20 років;

6) за досвідом певної (торговельної) роботи: без досвіду, з досвідом від 1 до 5 років, від 5 до 10 років, від 10 до 20 років, більше 20 років.

Персонал підприємства на сучасному етапі слід розглядати не просто як сукупність працівників, які задіяні у виробничому процесі, а як сукупність системопов'язаних працівників з їх особистісними характеристиками, знаннями, вміннями, навичками роботи у колективі, які вони використовують у трудовій діяльності. Задля досягнення високого рівня ефективності розвитку персоналом необхідно враховувати різні методи та інструменти розвитку персоналу для різних класифікаційних груп.

Формуючи ефективну систему розвитку персоналу роздрібних торговельних мереж, пропонуємо враховувати два підходи до характеристики поняття «персонал», які в комплексі розкривають внутрішні, сутнісні ознаки цієї категорії.

За першим підходом персонал розглядається на індивідуально-особистісному рівні, за другим – на мікропідприємницькому рівні [18, с. 91-92].

Індивідуально-особистісний рівень персоналу є сукупністю наявних у певної людини характеристик, які є індивідуальними і які складно змінити. До таких основних характеристик віднесено:

- вік, стан здоров'я, фізичний розвиток – це фактично незмінні характеристики людини-працівника, які визначають фізичну здатність людини виконувати певну роботу;
- розумові здібності, морально-ціннісні орієнтації, виховання, психологічний стан – це важливі характеристики людини, які набуті нею у попередні роки життя в конкретному суспільному середовищі, які людина-працівник зазвичай не готова змінювати задля певного робочого місця;
- отримані теоретичні знання під час набуття освіти, практичні навички, здібності людини-працівника, стаж і досвід роботи – це якісні характеристики, які здобуваються впродовж тривалого часу, швидко вплинути на їх зміну в короткотерміновому періоді неможливо;
- бажання і готовність до саморозвитку, самовдосконалення, самонавчання – це важливі характеристики людини-працівника, які пов'язані з внутрішньою можливістю і готовністю особистості до змін заради самореалізації та досягнення високих результатів праці. Змінити ці риси можна, як правило, шляхом мотивування працівників;

– рівень фінансової забезпеченості та фінансової грамотності особистості – це набуті характеристики особистості, які визначають ставлення людини та її готовність до певного виду роботи, зацікавленість у самовіддачі у трудовому процесі. Це сукупність характеристик, які можуть змінюватись у житті людини.

Мікропідприємницький рівень персоналу є сукупністю сутнісних характеристик усіх працівників, які є складовою ресурсного потенціалу підприємства. До таких основних характеристик віднесено:

- сукупну (середню) кваліфікованість персоналу – це чинник, який зумовлює можливість сумісної праці працівників на одному рівні; це передумова організації злагодженого трудового процесу;
- відношення колективу до виробничого процесу – це фактори, які пов’язані передусім з тим, що людина є важливою складовою ресурсного потенціалу підприємства і на рівні з використанням інших елементів виробничо-ресурсного потенціалу впливає на ресурсовіддачу, а також ефективність і прибутковість виробництва загалом. Як правило, на підприємстві наявність чи відсутність ефективної мотиваційної системи працівників формує ставлення їх до трудового процесу та вплив на кінцевий результат функціонування підприємства;
- психологічний клімат у колективі і стосунки «наймані працівники – власники» – це важливі характеристики мікросередовища на підприємстві, оскільки визначають згурпованість персоналу, його спільне ставлення до трудового процесу, зацікавленість у збереженні робочого місця тощо.

Усі характеристики мікропідприємницького рівня є умовно-змінними, на які може впливати управлінський персонал з метою забезпечення бажаного ефекту від трудового процесу у вигляді рівня продуктивності праці [18, с. 91-92].

Виокремлені найважливіші характеристики персоналу торговельних мереж зображено на рис. 1.

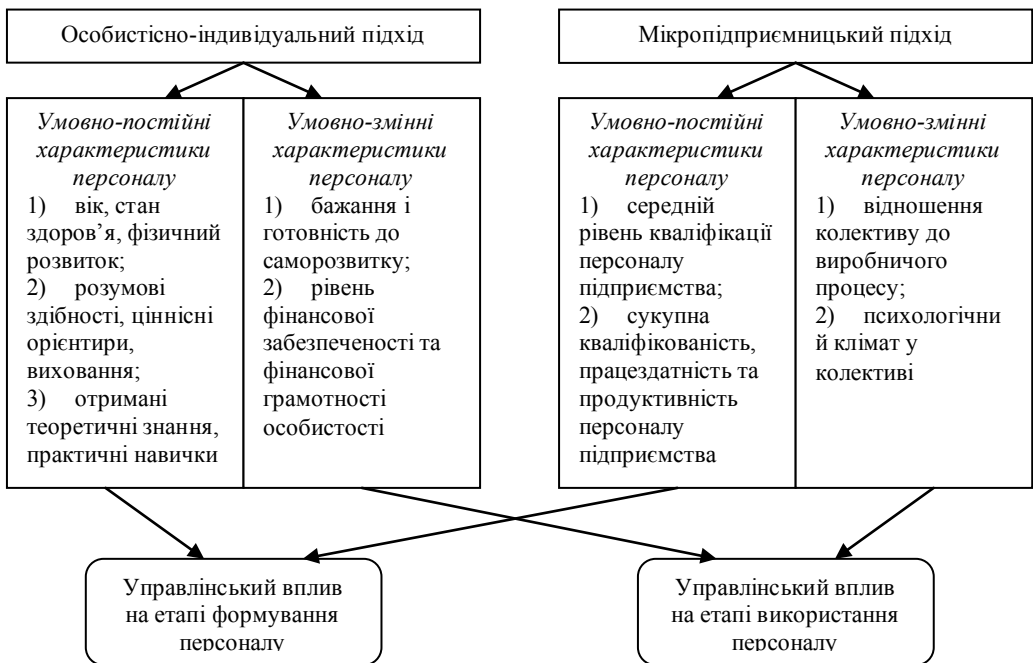


Рис. 1. Управлінські підходи до визначення сутності, місця й ролі персоналу підприємства
Джерело: розроблено автором.

Запропоновані два підходи до визначення сутності, місця й ролі персоналу підприємства з виділенням особистісно-індивідуальних та мікропідприємницьких характеристик дозволяють виокремити чинники, що мають умовно-постійний та умовно-змінний характер. Це має важливе значення для прийняття управлінських рішень, оскільки розмежовує ті характеристики, на які неможливо (складно) вплинути, управляючи персоналом, і на які можливо впливати та змінювати їх.

Таким чином, умовно-постійні фактори-характеристики персоналу потрібно враховувати на етапі формування та підбору персоналу, а умовно-змінні чинники потрібно враховувати у процесі використання персоналу, розробляючи управлінські рішення.

Висновки. Отже, детальне дослідження сутності категорії «персонал», а також специфічних характеристик, місця й ролі персоналу у торговельній галузі дозволило виділити низку принципів положень, що мають бути враховані під час розроблення концептуальних напрямів ефективної системи розвитку персоналу роздрібних торговельних мереж, а саме:

- персонал – це не просто сукупність працівників, а системопов'язані працівники з їх особистісними характеристиками, знаннями, вміннями, роботою у колективі, які використовуються у трудовому процесі;
- з метою отримання важливих науково-прикладних результатів дослідження проблематики удосконалення системи розвитку персоналу роздрібних торговельних мереж нами поглиблено й деталізовано класифікаційні ознаки, збільшено кількість класифікаційних груп персоналу з акцентуванням уваги на якісні характеристики працівників;
- задля визначення пріоритетних напрямів у побудові ефективної системи розвитку персоналу виділено два управлінські підходи до розкриття його сутнісних характеристик: особистісно-індивідуальний та мікропідприємницький. Визначено групи факторів, що не можуть бути змінені в короткостроковій перспективі і тому повинні враховуватись при формуванні персоналу підприємства, а також групи факторів, які мають умовно-змінний характер, що піддаються впливу під час здійснення управлінської діяльності, тому мають враховуватись при використанні персоналу роздрібних торговельних мереж.

Список використаних джерел

1. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. *Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект*. К.: Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки» Національної академії аграрних наук України, 2005. 370 с.
2. Черевко Г. В., Василенка Н. І. *Формування та використання персоналу в системі ресурсозабезпечення сільськогосподарських підприємств*. Львів, 2008. 209 с.
3. *Управление персоналом организации: учебник* / ред. А. Я. Кибанов. М.: ИНФРА-М, 2001. 638 с.
4. Біттер О. А., Малецька О. І. *Управління персоналом у сільськогосподарських підприємствах. Економіка АПК*. 2012. № 3. С. 68-72.
5. Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шканова О. М. *Управління персоналом: навч. посіб.* К.: Центр навч. літ-ри, 2006. 504 с.
6. Шегда А. В. *Менеджмент: навч. посіб.* К.: Т-во «Знання», КОО, 2002. 583 с.
7. Петух В. М. *Управління персоналом: навч. метод. посіб.* К.: КНЕУ, 2000. 124 с.
8. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. *Управління персоналом: навч. посіб.* К.: Кондор, 2003. 296 с.
9. Баланюк І. Ф., Федорняк Л. С. *Персонал сільськогосподарських підприємств: управлінський аспект*. Івано-Франківськ: ЛУК, 2011. 236 с.
10. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. *Потенціал підприємства: формування та оцінка*. К.: КНЕУ, 2003. 316 с.
11. Якубів В. М. *Збалансований розвиток аграрних підприємств у сільському зростанні: монографія*. Івано-Франківськ: Видавництво Прикарпатського національного університету ім. Василя Стефаника, 2011. 320 с.
12. Мартиненко М. М. *Основи менеджменту: підручник*. К.: Каравела, 2005. 496 с.

13. Якубів Р. Д. Развитие научных подходов к определению экономической категории «персонал». *Современный научный вестник*. 2014. № 25. С. 77-81.
14. Про затвердження національних класифікаторів, зміни до державного класифікатора та скасування чинності державних класифікаторів: наказ Держспоживстандарту України від 26.12.2005 р. № 375. *IAC Consultant*: сайт. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=034DP1EB30&abz=50RYR>
15. Якубів В. М., Горогоцька Н. І., Якубів Р. Д. Управлінська модель забезпечення розвитку сільськогосподарських підприємств шляхом впровадження диверсифікаційних процесів. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 8. С. 58-66.
16. Yakubiv V., Polujk M. Innovative methodologies for estimating the personnel of agricultural enterprises in Ukraine. *Scientific Papers. Series «Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development»*. 2019. Vol. 19(1). URL: http://managementjournal.usamv.ro/pdf/vol.19_1/volume_19_1_2019.pdf
17. Якубів В. М. Концептуальні засади стратегії збалансованого розвитку аграрних підприємств. *Економіка АПК*. 2011. № 4. С. 104-107.
18. Якубів Р. Д. Класифікація підходів до визначення функціонально-організаційної ролі персоналу сільськогосподарського підприємства. *Розвиток національної економіки: методологія та практика: матеріали міжнар. наук. практик. конференції, 15-16 квітня 2014 р., м. Івано-Франківськ*. Тернопіль: Крок, 2014. С. 91-92.

References

1. Malik, M. Y., & Shpykulyak, O. H. (2005). Kadrovyyu potentsial ahrarnykh pidpryyemstv: upravlins'kyy aspekt [Personnel potential of agricultural enterprises: management aspect]. Kyiv: National Scientific Center "Institute of Agricultural Economics" of National Academy of Agrarian Sciences of Ukraine. [in Ukrainian].
2. Cherevko, H. V., & Vasylenka, N. I. (2008). Formuvannya ta vykorystannya personalu v systemi resursozabezpechennya sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv [Formation and use of personnel in the system of resource supply of agricultural enterprises]. Lviv. [in Ukrainian].
3. Kibanov, A. Ya. (Ed.) (2001). *Upravleniye personalom organizatsii [Organization personnel management]:* Textbook. Moscow: INFRA-M [in Russian].
4. Bitter, O. A., & Maletska, O. I. (2012). Upravlinnya personalom u sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstvakh [Personnel management in agricultural enterprises]. *Ekonomika APK – The Economy of Agro-Industrial Complex*, 3, 68-72. [in Ukrainian].
5. Vynohradskyy, M. D., Belyayeva, S. V., Vynohradska, A. M., & Shkanova, O. M. (2006). *Upravlinnya personalom [Personnel management]:* Tutorial. Kyiv: Center for Educational Literature. [in Ukrainian].
6. Shehda, A. V. (2002). *Menedzhment [Management]:* Tutorial. Kyiv: Knowledge, KOO. [in Ukrainian].
7. Petyukh, V. M. (2000). *Upravlinnya personalom [Personnel management]:* Tutorial. Kyiv: KNEU. [in Ukrainian].
8. Krushelnyska, O. V., & Melnychuk, D. P. (2003). *Upravlinnya personalom [Personnel management]:* Tutorial. Kyiv: Condor. [in Ukrainian].
9. Balanyuk, I. F., & Fedornyak, L. S. (2011). Personal sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv: upravlins'kyy aspekt [Personnel of agricultural enterprises: management aspect]. Ivano-Frankivsk: LUK. [in Ukrainian].
10. Fedonin, O. S., Ryepina, I. M., & Oleksyuk, O. I. (2003). Potentsial pidpryyemstva: formuvannya ta otsinka [Potential of the enterprise: formation and estimation]. Kyiv: KNEU. [in Ukrainian].
11. Yakubiv, V. M. (2011). Zbalansovanyy rozvytok ahrarnykh pidpryyemstv u sil's'komu zrostanni [Balanced development of agricultural enterprises in rural growth]. Ivano-Frankivsk: Publishing House of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University. [in Ukrainian].
12. Martynenko, M. M. (2005). *Osnovy menedzhmentu [Management basics]:* Textbook. Kyiv: Caravel. [in Ukrainian].
13. Yakubiv, R. D. (2014). Razvitiye nauchnykh podkhodov k opredeleniyu ekonomicheskoy kategorii «personal». [Development of scientific approaches to the definition of economic category «personnel»]. *Sovremenny nauchnyy vestnik – Modern scientific bulletin*, 25, 77-81. [in Russian].
14. Pro zatverdzhennya natsional'nykh klasyfikatoriv, zminy do derzhavnogo klasyfikatora ta skasuvannya chynnosti derzhavnykh klasyfikatoriv [On approval of national classifiers, changes to the state classifier and cancellation validity of state classifiers]. Order of the State Consumer Standard of Ukraine, adopted on 2005, Dec 26, 375. *IAC Consultant*. Website. Retrieved from <http://consultant.parus.ua/?doc=034DP1EB30&abz=50RYR> [in Ukrainian].
15. Yakubiv, V. M., Horohotska, N. I., & Yakubiv, R. D. (2015). Upravlins'ka model' zabezpechennya rozvytku sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv shlyakhom vprovadzhennya dyversyfikatsiynykh protsesiv [The managerial model of ensuring the development of agricultural enterprises through the introduction of diversification processes]. *Aktual'ni problemy ekonomiky – Actual problems of economics*, 8, 58-66. [in Ukrainian].

16. Yakubiv, V., & Polujk, M. (2019). Innovative methodologies for estimating the personnel of agricultural enterprises in Ukraine. *Scientific Papers. Series «Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development»*, 19(1). Retrieved from http://managementjournal.usamv.ro/pdf/vol.19_1/volume_19_1_2019.pdf
17. Yakubiv, V. M. (2011). Kontseptual'ni zasady stratehii zbalansovanoho rozvytku ahrarykh pidpryyemstv [Conceptual foundations of the strategy of balanced development of agricultural enterprises]. *Ekonomika APK – The Economy of Agro-Industrial Complex*, 4, 104-107. [in Ukrainian].
18. Yakubiv, R. D. (2014) Klasyfikatsiya pidkhodiv do vyznachennya funktsional'no-orhanizatsiynoyi roli personalu sil's'kohospodars'koho pidpryyemstva [Classification of approaches to determining the functional and organizational role of agricultural enterprise personnel]. In *Rozvytok natsional'noyi ekonomiky: metodolohiya ta praktyka [National Economy Development: Methodology and Practice]*: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, 2014, April 15-16, Ivano-Frankivsk, Ternopil (pp. 91-92). [in Ukrainian].

Yakubiv R. D., Leskova S. V., Danylo S. I. Peculiarities of personnel development management in retail networks under economic globalization.

The paper deals with the peculiarities of forming of effective system for the personnel development in retail sales networks in conditions of economic globalization. The theoretical development of the research is the study of different scientific approaches to the interpretation of the concept “personnel”. There are different groups of scholars who have different views on the interpretation of this definition. Based on the study of different scientific approaches to understanding of the essence of the concept “personnel”, the author’s understanding of the essence of this definition has been generalized and substantiated. On the basis of generalization of different scientific approaches and normative requirements for the classification of personnel, the supplemented classification of types of personnel was proposed taking into account the peculiarities of functioning of retail sales networks in Ukraine in conditions of economic globalization. Supplemented classification features and criteria contribute to the development of various methods and tools in an effective system of personnel development of retail sales networks at the present stage of their formation. Management approaches to understanding the nature, place and role of retail sales staff in conditions of economic globalization are substantiated. Two management approaches have been proposed: individual-personal and micro-entrepreneurial. Within the individual-personal and micro-entrepreneurial level, a set of conditionally constant and conditionally variable characteristics of the personnel is allocated. The distinguished conditional variables of the personnel are applied in the process of formation and use of personnel in the trade sector, taking into account innovations in this field. The proposed management approaches are the basis for the formation of an effective system of personnel development in retail sales networks. The results of the study can be used in the process of elaborating of an effective system of personnel development in retail sales networks in the context of economic globalization.

Keywords: personnel development, retail sales networks, personnel management, economic globalization, trade industry.

Якубів Роман Дмитрович – кандидат економічних наук, асистент кафедри управління та бізнес-адміністрування ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» (e-mail: roman.yakubiv@gmail.com; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-1665>).
Yakubiv Roman Dmytrovych – Ph.D. (Econ.), Leading Specialist of the Main Directorate of the National Police in Ivano-Frankivsk Oblast.

Леськова Світлана Василівна – викладач кафедри маркетингу і менеджменту Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту (e-mail: leskovalana@ukr.net; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5118-6448>).

Leskova Svitlana Vasyliivna – Lecturer of the Department of marketing and management of the Khmelnytsky Cooperative Trade and Economic Institute.

Данило Світлана Іванівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри товарознавства та комерційної діяльності Ужгородського торговельно-економічного інституту КНТЕУ (e-mail: kveta_utei@ukr.net; <https://orcid.org/0000-0003-3300-7172>).

Danylo Svitlana Ivanivna – Ph.D. (Econ.), Associate Professor of the Department of Merchandise and Business of the Uzhgorod Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics.

Надійшло 28.11.2019 р.