

**Трансформація форм зайнятості
в умовах інформаційного суспільства ХХІ ст.**

Сотнікова Ю. В., Степанова Е. Р., Касьмін Д. С.

Між країнами – світовими лідерами точиться конкурентна боротьба за таланти. В теорії інноватики з кінця минулого століття сформувалася теорія прискорення [1]. Передумовою виникнення цієї теорії слугував, зокрема, бурхливий розвиток цифрових та нанотехнологій. Можна стверджувати, що на початку 80-х років ХХ століття розпочалася «ера інформаційних технологій». Це зумовило як стрімке зростання пов'язаних бізнесів, так і виникнення низки проблем, зокрема, швидше зменшення сировинних ресурсів, екологічне забруднення, пригнічення здатності середовища до саморегуляції. Багато перспективних галузей ще донедавна, досягли стадії зрілості або взагалі зникли.

Фази винаходів і нововведень мають тенденцію до прискорення. Приміром, між винаходом і впровадженням у виробництво пристроїв для фотографічної зйомки минуло 112 років, телефону знадобилося 56 років для завоювання популярності, а пейджер протримався на ринку комунікацій всього чотири роки до свого повного зникнення завдяки поширенню систем стільникового зв'язку. Чим ближче до нашого часу, тим більше скорочується життєвий цикл нововведення.

В результаті значного розповсюдження інновацій у всі сфери життя людини, в сучасному світі можна спостерігати тенденцію формування так званого інформаційного (креативного) суспільства, в якому головну роль відіграють нові ідеї та інновації.

У структурі суспільного багатства в креативному суспільстві зростає частка неекономічних складових: науки, освіти, охорони здоров'я, екології,

людських ресурсів. На перше місце виходить формування і розвиток людського капіталу для забезпечення соціально-економічного розвитку. В Німеччині, Швеції, Японії питома вага людського капіталу досягає 80% національного багатства [2].

У інформаційному (креативному) суспільстві найкращим чином розкривається творчий потенціал людей. Можливо припустити, що головною метою існування і розвитку людства є максимальне розкриття креативних здатностей людей, а зміна суспільних формацій - це переходи на новий, більш високий, креативний рівень. При цьому все, що не відповідає або заважає цьому процесу, нежиттєздатне, і воно зникає.

Такі світові тенденції призводять до зміни самої сутності праці та зайнятості. На даний момент суспільство праці в повній мірі починає відчувати на собі парадоксальні результати свого функціонування: невпинна праця в кінцевому рахунку веде до зникнення праці як такої. Науково-технічний прогрес тягне за собою стрімке підвищення продуктивності праці, і як результат - зниження потреби в робочій силі. Все менша кількість людей може виробляти все більшу кількість товарів і послуг. За останні 150 років валовий продукт в розвинених країнах виріс більш ніж в 10 разів, а кількість відпрацьованих годин в розрахунку на людину скоротилося наполовину [3]. Завдяки автоматизації виробництва, розвитку робототехніки своєрідні безлюдні виробництва вже не виглядають утопією.

Жертвами працезберігаючих технологій є не тільки сільськогосподарські і промислові робітники. Вони скорочують кількість клерків (секретарів, касирів і т.п.) в банківській справі, страхуванні, бухгалтерському обліку та аудиті, засобах зв'язку, авіатранспорті, роздрібною торгівлі, готельному бізнесі тощо. Наприклад, така нова технологія, як «телебанкінг», яка не потребує фізичної присутності клієнта для здійснення операцій, дозволяє істотно скоротити мережу банківських філій, а значить, і їх службовців. Для інтернет-магазинів не потрібно великих приміщень і великого обслуговуючого персоналу. Телекомунікаційні та комп'ютерні технології дозволяють ефективно

координувати виробничий процес в реальному часі, вивільняючи значну кількість менеджерів середньої ланки. Результат - скорочення зайнятості та зростання безробіття.

Окреслені тенденції в сфері зайнятості актуалізують доцільність аналізу процесу трансформації форм зайнятості з метою розробки превентивних заходів щодо стабілізації ситуації на сучасному ринку праці.

Проблеми дослідження питань сучасних форм зайнятості знаходилися в центрі уваги вітчизняних та зарубіжних науковців: А. Колота, Е. Лібанової, О. Грішнєвої, Д. Богині, В. Петюха, В. Онищенко, Є. Качана, Л. Новожилової, О. Астахової, Л. Чижова, В. Василенко та інших. Питання сучасних форм зайнятості як напряму регулювання ринку праці все ж залишається актуальним й потребує нових досліджень у змінному ринковому середовищі, особливо з огляду на світові тенденції та інтеграцію вітчизняного економічного простору у світове співтовариство. Недостатньо досліджені питання запровадження гнучких форм зайнятості на вітчизняних підприємствах з врахуванням особливостей стану економіки України.

Метою статті є визначення місця і ролі трансформації форм зайнятості в сучасному інформаційному (креативному) суспільстві.

У сучасному бізнесі доступ до талановитих і креативних професіоналів є приблизно тим же, чим був колись доступ до вугілля і залізної руди в сталеливарній промисловості. Ним визначається, де будуть виникати і розвиватися компанії, що, відповідно, змінює умови конкуренції між містами. Нове робоче середовище "професіоналів без комірця" виглядає, безсумнівно, більш розслабленим, ніж старе, в ньому, на зміну традиційним ієрархічним системам контролю, прийшли нові форми самоорганізації, визнання і впливу з боку колег і внутрішні форми мотивації. У подібній обстановці креативні особистості прагнуть працювати більш незалежно, відмовляються від гарантії зайнятості в обмін на самостійність, хочуть не тільки пристойну оплату своєї праці і навичок, а й можливості вчитися і розвиватися, впливати на зміст своєї роботи, контролювати свій графік і виражати себе як особистість за допомогою

професійної діяльності. Компанії всіх типів, в тому числі найбільшій й відомій, намагаються пристосуватися до цих змін шляхом створення креативного робочого середовища, необхідного для творчості. Успіх подібних індустрій, заснованих на знаннях, залежить все частіше від уміння таким чином організувати роботу компанії, щоб залучити, утримати та мотивувати інтелектуальні кадри.

Теоретично-методичним і практичним аспектам аналізу процесу формування, розвитку, функціонування, регулювання ринку праці займалися як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Фундамент вчення про ринок праці, з теоретичної точки зору, був закладений у класичній, неокласичній школах, кейнсіанстві, монетаризмі та інституціоналізмі. Основні положення моделей розвитку ринку праці узагальнено за [4,5,6,7] та наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Аналіз моделей розвитку ринку праці в роботах зарубіжних економістів

Моделі ринку праці	Період	Представники	Основні положення щодо ринку праці	Коментар
1	2	3	4	5
класична	XVII-XIX ст.	А.Сміт, Д.Рікардо, Дж.Мілль У. Петті, К. Маркс	найкращою політикою держави у сфері зайнятості є політика невтручання у справи ринку праці, тому що він володіє механізмом саморегулювання і прагне до повної зайнятості, коли кожен економічно активний громадянин знаходить роботу. К. Маркс вперше ввів поняття "ринок праці", "робоча сила", сформулював положення про двоїстий характер праці.	характеризує політику невтручання держави в регулювання процесів зайнятості населення, вважаючи її нормою ринкової економіки
неокласична	70-х рр. XIX ст.	Дж. Перрі, М. Фелдстайн, Р. Хол	масове безробіття і відновити повну зайнятість, втручання держави на ринок праці неприпустимо. Однак на відміну від класиків, вони визнавали існування безробіття, яка, в їх уявленні, є природним явищем, необхідним для забезпечення кругообігу незайнятого працездатного населення.	згідно даної моделі ринку праці є основним регулювальником ціни робочої сили, яка є грошовим вираженням вартості робочої сили та врівноважує попит і пропозицію на ринку праці

1	2	3	4	5
кейнсіанська	поч. 1930-х р.	Дж. Кейнс, Р. Гордон	факт існування безробіття є доказом недосконалості механізму саморегулювання ринку праці, що свідчить про необхідність державного втручання в економіку	характеризує постійну та фундаментальну нерівновагу на ньому
монетаристська	40-х - початку 50-х рр.	М. Фридмен, Ф. Хайек, Е. Фелпс	ввели поняття «природної норми безробіття», визнаній сьогодні всім світовим науковим співтовариством, погодилися з необхідністю втручання держави в політику зайнятості, але тільки в тій ситуації, коли ринок самостійно не може себе врегулювати	характеризує використання грошово-кредитних методів забезпечення зайнятості та стабілізації економіки
інституційна	1960-1970-х рр.	Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Коммонс, Дж. Гелбрейт	Ключове місце займають проблеми взаємного примусу працівників та роботодавців, в тому числі за допомогою колективних договорів за участю профспілок.	пояснює наявні на ринку праці невідповідності особливостями динаміки окремих галузей, соціальних, професійних і демографічних груп

Таким чином, зарубіжні економісти заклали основу для розробки концептуального осмислення і дослідження проблем ринку праці. В процесі аналізу моделей розвитку ринку праці виявлено три основні напрямки:

невтручання в регулювання з боку держави, що передбачає спонтанні форми вирішення проблем - класична та неокласична модель розвитку ринку праці;

державне регулювання ринку праці, в тому числі процесів зайнятості за рахунок впливу на обсяг ефективного попиту – кейнсіанська модель;

відмовлення від ідей тотального втручання держави в макроекономічні процеси – монетаристська та інституційна модель.

Дослідження еволюції наукових поглядів вітчизняних та зарубіжних вчених щодо формування ринку праці дозволило запропонувати схему еволюції розвитку ринку праці, що зображена на рис. 1.

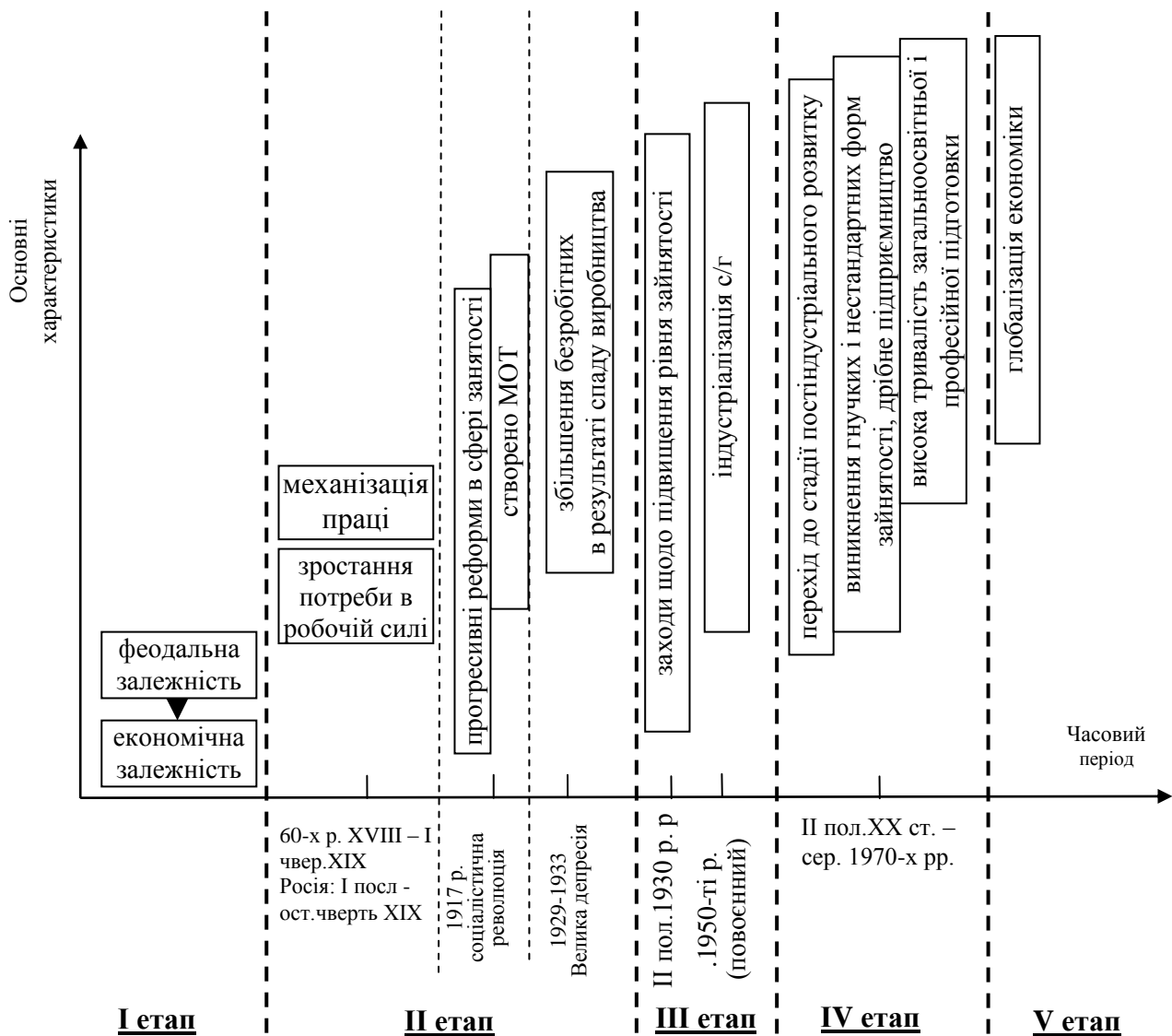


Рис. 1. Еволюція розвитку ринку праці [8].

Перший етап розвитку ринку праці охоплює два періоди розвитку капіталізму – просту кооперацію та мануфактуру. Кількість найманих працівників різко зросла при цьому наймані робітники мали достатньо високий рівень кваліфікації, але рівень спеціалізації був низьким. Феодальну залежність замінила не менш жорстока економічна. Через нерозвинену систему комунікації робітники працюють тільки в межах місцевості, де живуть при цьому конкуруючи між собою.

Другий етап еволюції бере початок з першого промислового перевороту (що перший відбувся в Великій Британії, в Росії він відбувся в I пол. і

завершився в останній чверті XIX ст.), який заключається в переході від мануфактурного виробництва до машинного. Він супроводжувався швидким інноваційним розвитком та механізацією праці, що обумовило різке збільшення чисельності працівників. Розвиток залізничного транспорту та засобів комунікації сприяв зростанню мобільності найманих працівників. Певні зміни усередині цього етапу відбулися після соціалістичної революції в Росії, а саме відбулись значні зміни в умовах праці за рахунок проведення прогресивних реформ в сфері праці, в 1919 р. було створено Міжнародну організацію праці (МОП) – концепції якої були спрямовані на регулювання робочого часу, умов праці, розміру заробітної плати, визначення прав трудящих ся тощо. Таким чином, на даному етапі можна говорити про перші кроки щодо регулювання ринку праці.

Третій етап почався після Великої економічної депресії та припав на 1930-1950 рр. В рамках даного етапу після кризи 1929-1933 рр. відмовились від концепції державного невтручання в економіку та визнали необхідність державного регулювання економіки. Тому починаючи з II половини 1930-х років приділяють увагу державним заходам щодо підвищення рівня зайнятості, розвитку інститутів праці, захисту інтересів трудящих за рахунок підвищення ролі профспілок.

В повоєнний період (1950-ті роки) розвиток ринку праці супроводжується індустріалізацією виробництва, що супроводжується збільшенням чисельності робітничого класу.

Четвертий етап почався в II половині XX ст. і продовжувався до середини 1970-х років. Він пов'язаний в науково-технічною революцією (НТР) та переходом індустріально розвинених країн до стадії постіндустріального розвитку. Наука все більше перетворюється в безпосередній чинник соціально-економічного розвитку, відбулись якісні перетворення елементів праці (предметів праці, знарядь виробництва та робочої сили). Набули розвитку такі галузі як радіоелектроніка, хімія тощо. Такі зміни спричинили збільшення потреби в працівників розумової праці, що підвищило рівень професійно-

кваліфікованої підготовки робітників. На цьому етапі посилилась державне регулювання щодо регулювання умов праці, охорони праці, соціального захисту та роль профспілок (за рахунок укладення генеральних і галузевих угод на державному рівні та колективних договорів – на рівні підприємства).

Характерним для цього етапу є висока заробітна плата та соціальний захист людини не тільки в процесі праці, а й у випадку втрати роботи, виходу на пенсію тощо.

П'ятий етап еволюції ринку праці пов'язаний з глобалізацією економіки, що пов'язана в першу чергу з великою мобільністю капіталу. У разі неможливості домовитися з робітниками стосовно заробітної плати та соціальних гарантів роботодавці почали використовувати різні засоби (наприклад переведення виробництва в країни з більш дешевою робочою силою – аутсорсинг). В умовах даного етапу ринок праці залежить від великої кількості змінних, а саме чинників економічного, політичного, соціокультурного, інформаційно-комунікативного характеру тощо.

Формування та розвиток п'ятого етапу створило підстави для поширення в економічній літературі тези про послаблення економічної ролі держави в розвинених країнах, включаючи вплив на ринок праці. Однак результати аналізу свідчать про те, що держава разом з суспільними інститутами лише зміщували акценти і змінювали пріоритети, засоби і форми впливу, намагалися позбавитися тих, які краще й ефективніше виконував ринок. У результаті еволюційного розвитку виник новий баланс між механізмами саморегуляції та зовнішнім регулюванням ринку праці. Безперечно, нові процеси в соціально-економічному розвитку сучасних суспільств, зокрема під впливом глобалізації, сприятимуть подальшій і не одноразовій зміні співвідношення між саморегуляцією і регулюванням ринку праці, що матиме теоретичні засади.

Істотні зміни переживає й підприємство як економічний інститут. Традиційні виробничі структури замінюються невеликими професійними колективами, які працюють з новітніми комп'ютерними і телекомунікаційними технологіями[9, с. 37]. Все більший обсяг робіт виноситься за межі

підприємства, розмиваючи його межі. На місце звичайної форми підприємства, зосередженої в висотних офісах і фабричних цехах, приходять віртуальне підприємство, що представляє сукупність просторово розосереджених електронних робочих місць, пов'язаних між собою комп'ютерною мережею.

Все це призводить до того, що світ праці стає все більш динамічним за рахунок широкого поширення нестандартних форм зайнятості, серед яких [10,11,12,13] можна виділити:

неповний робочий час (неповний робочий день або ж тиждень);

поділ робочого місця, при якому на одне робоче місце наймаються два (або кілька) працівника, які працюють по черзі;

тимчасова робота, що обмежує трудові відносини певним терміном або об'ємом робіт;

робота «без робочого місця», що припускає виконання трудових обов'язків поза стінами підприємства (на дому або ж в постійних роз'їздах тощо);

робота за сумісництвом (одночасно у кількох роботодавців), при якій загальний робочий час може як не досягати середньої тривалості робочого тижня, так і значно перевищувати її;

само зайнятість – люди не перебувають в будь-яких формальних організаціях, а самостійно виробляють товари і послуги;

неформальна зайнятість, яка не відбивається в офіційних документах (або відбивається лише частково), що розповсюджується завдяки тому, що контроль держави над нестандартними формами зайнятості не відбувається належним чином.

Проведений теоретичний аналіз [12, 13, 14, 15] еволюції ринку праці дозволяє виділити основні відмінності традиційної та сучасної зайнятості (табл. 2).

Резюмуючи вищевикладене, хочеться відзначити радикальність змін, що відбулися в системі зайнятості інформаційного (креативного) суспільства, формування її нестандартизації. Можна говорити про появу гнучких і мінливих

форм взаємодії суб'єктів ринку праці, які в порівнянні з традиційними можуть бути названі нестандартними.

Таблиця 2

Еволюція зайнятості на ринку праці

Критерій порівняння форм зайнятості	Стандартизована зайнятість в «суспільстві праці»	Дестандартизована зайнятість інформаційного суспільства
Професія	Здійснення трудової діяльності в рамках єдиної професії, що є джерелом доходів і самоідентифікації	Часта зміна роду діяльності, відсутність єдиної професії
Робота	Єдина (в даний момент часу)	Кілька місць роботи, організовані в «портфель робіт»
Трудова біографія (кар'єра)	Стандартизована, безперервна, поступальна, висхідна, кінцева трудова біографія (кар'єра), що представляє собою послідовну зміну місць роботи та посад аж до виходу на пенсію	Індивідуалізована, дискретна (переривчаста), ненаправленої, без чітких меж закінчення
Трудовий договір	Типовий трудовий договір, що закріплює стандартизовані умови зайнятості для цілих галузей і професій	Індивідуалізація трудового договору, неформальний наймання, самозайнятість
Робочий час	Повний робочий час (робочий день, робочий тиждень)	Неповний робочий час (робочий день, тиждень)
Робоче місце	Надається компанією	Часто не надається компанією, робота на дому
Заробітна плата	Забезпечує життя працівника і його сім'ї	Кожне окреме місце роботи не здатна забезпечити життя працівника, множинність джерел заробітку
Ризики	Несуть фірма і держава, гарантуючи стабільність умов зайнятості в довгостроковій перспективі	Несе працівник в умовах гнучкого ринку праці

Україна також поступово залучається до загальносвітових тенденцій у сфері зайнятості, а саме розповсюдження нестандартних її форм. Проте, нажаль, дані вітчизняної офіційної статистики містять дуже незначну кількість нестандартних форм, які можна проаналізувати у часі та за видами економічної діяльності. Серед них можна виділити статистику щодо неповного робочого часу (динаміка кількості працівників, які перебували в умовах неповної зайнятості), а також робота за сумісництвом (кількість зовнішніх сумісників

поза облікового складу підприємств). Крім того, для більш детального аналізу особливостей розвитку нестандартних форм зайнятості за різними видами економічної діяльності, автори вважають доцільним додати показник середньомісячної заробітної плати, який також може опосередковано впливати на зацікавленість працівників.

Список використаних джерел

1. Свидрук І.І Креативний менеджмент: навч. посібник / І.І Свидрук. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 224 с.
2. Степанова Т.Е. Экономика XXI века – экономика основанная на знаниях / Т.Е. Степанова // Креативная экономика. – 2008. – №4.– 25-32.
3. Бергсон А. Творческая эволюция / А. Бергсон. – М.: КАНОН-пресс, кучково поле, 1998. – 350 с.
4. Гэлбрейт, Дж. К. Новое индустриальное общество / Дж. К. Гэлбрейт. – М. : Прогресс, 1999. – 297 с.
5. Маркс К. Капітал // Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения в 9 т. – Т.6 – М.: Политиздат, 1987. – 811 с.
6. Сміт А. Добробут націй : дослідження про природу та причини добробуту націй. / А. Сміт. – Port-Royal. – К, 2001. – 594 с.
7. Фридмен М. Инфляция и безработица: горизонты новой политики: Тезисы нобелевской лекции / М. Фридмен // Если бы деньги заговорили... – М., 1999. – С. 147–150.
8. Касьмін Д. С. Аналіз тенденцій розвитку ринку праці України / Д. С. Касьмін // Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 22–23 травня 2014 р.). – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2014.– С. 348–353.
9. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.
10. Rifkin, J. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the PostMarket Era. – N.Y. : G. P. Putnam's Sons, 1996.

11. Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.

12. Dekker, R. Atypical or Flexible? How to define Non-Standard Employment Patterns – The Cases of Germany, the Netherlands and the United Kingdom / R. Dekker, L. Kaiser. – Colchester: University of Essex, 2000. – 62 p.

13. Graham, R. Temporary Agency Work and Freedom of Services in the European Union / R. Graham. – Bulletin of Comparative Labour Relations. – 2004. – 50 p.

14. Смирных Л. И. Нестандартные трудовые договоры: влияние на занятость и заработную плату / Л. И. Смирных // Вестник ВГУ. Серия «Экономика и управление». – 2011. – № 2. – С. 164–173.

15. Корінев В. Л. Інституціональні зміни на ринку праці у вітчизняній економіці / В. Л. Корінев // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2012. – №2(65). – С. 5–9.

Сотнікова Ю. В., Степанова Е. Р., Касьмін Д. С.

Трансформація форм зайнятості в умовах інформаційного суспільства ХХІ ст.

Метою статті є визначення місця і ролі трансформації форм зайнятості в сучасному інформаційному (креативному) суспільстві. В статті проаналізовано сучасні форми зайнятості в розрізі історичного аспекту. Зокрема, авторами було досліджено ряд моделей розвитку ринку праці в роботах зарубіжних економістів. Так, було виділено класичну, неокласичну, кейнсіанську, монетаристську та інституціоналістську моделі. Дослідження еволюції наукових поглядів вітчизняних та зарубіжних вчених щодо формування ринку праці дозволило запропонувати схему еволюції розвитку ринку праці. Було виділено ряд нестандартних форм зайнятості, зокрема: робота «без робочого місця», робота за сумісництвом, само зайнятість, неформальна зайнятість тощо. Проведений теоретичний аналіз еволюції ринку праці дозволив виділити основні відмінності традиційної та сучасної

зайнятості. Було виявлено, що має місце радикальність змін, що відбулися в системі зайнятості інформаційного (креативного) суспільства, формування її дестандартизації. Було зазначено, що дані вітчизняної офіційної статистики містять дуже незначну кількість нестандартних форм, які можна проаналізувати у часі та за видами економічної діяльності.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, моделі зайнятості, еволюція ринку праці

Сотникова Ю. В., Степанова Э. Р., Касьмин Д. С.

Трансформация форм занятости в условиях информационного общества XXI в.

Целью статьи является определение места и роли трансформации форм занятости в современном информационном (креативном) обществе. В статье проанализированы современные формы занятости в разрезе исторического аспекта. В частности, авторами был исследован ряд моделей развития рынка труда в работах зарубежных экономистов. Так, было выделено классическую, неоклассическую, кейнсианскую, монетаристскую и институциональную модели. Исследование эволюции научных взглядов отечественных и зарубежных ученых по формированию рынка труда позволило предложить схему эволюции развития рынка труда. Был выделен ряд нестандартных форм занятости, в частности: работа «без рабочего места», работа по совместительству, само занятость, неформальная занятость и тому подобное. Проведенный теоретический анализ эволюции рынка труда позволил выделить основные отличия традиционной и современной занятости. Было обнаружено, что имеет место радикальность изменений, произошедших в системе занятости информационного (креативного) общества, формирования его дестандартизации. Было отмечено, что данные отечественной официальной статистики содержат очень незначительное количество нестандартных форм, которые можно проанализировать во времени и по видам экономической деятельности.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, модели занятости, эволюция рынка труда

Відомості про авторів

Сотнікова Юлія Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Контактна інформація: (063) 620 23 44, yuliia.sotnikova@hneu.net

Степанова Ека Рамінівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Контактна інформація: (067) 126 65 92, eka.stepanova@ukr.net

Касьмін Денис Сергійович – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Контактна інформація: (099) 7181082, kasmin.denys@gmail.com

Сотникова Юлия Владимировна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и социальных наук ХНЭУ им. С. Кузнеця

Степанова Эка Раминовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и социальных наук ХНЭУ им. С. Кузнеця

Касьмин Денис Сергеевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и социальных наук ХНЭУ им. С. Кузнеця

Офіційне написання англійською мовою

SotnikovaYuliiaV., StepanovaEkaR., KasminDenysS.

Контактна особа – Касьмін Д.С.

Поштова адреса для відправлення примірника журналу:

Касьмін Д.С., проспект Науки 9-а, кафедра економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків, 61166

Наданий матеріал раніше не публікувався та в інші видання не надсилався.