

nok [Strategy and tactics of product promotion to the market]. Kharkiv: Osnova.[in Russian].

12. Sopilnyk, L. I., & Kolodiychuk, A. V. (2009). Teoretynchni aspekty upravlinnya konkurentospromozhnisty pidpryyemstv [Theoretical aspects of enterprise competitiveness management]. In Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny [Scientific Bulletin of National Forestry University of Ukraine]: Vol. 19 (8) (pp. 183–187). [in Ukrainian].

13. Sopilnyk, L. I., & Kolodiychuk, A. V. (2009). Upravlinnya konkurentospromozhnisty mashynobudivnykh pidpryyemstv na suchasnomu etapi rozvytku ekonomiky Ukrayiny [Management of competitiveness of machine-building enterprises at the present stage of development of Ukrainian economy]. In Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny [Scientific Bulletin of National Forestry University of Ukraine]: Vol. 19 (10) (pp. 222–227). [in Ukrainian].

#### Дані про авторів

##### **Молнар Олександр Сергійович,**

к.е.н., доцент, завідувач кафедри економічної теорії, ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

e-mail: Kaf-et@uzhnu.edu.ua

##### **Дирей Віктор Володимирович,**

магістр, економічний факультет, ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

e-mail: Kaf-et@uzhnu.edu.ua

##### **Гулан Тетяна Миколаївна,**

магістр, економічний факультет, ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

e-mail: Kaf-et@uzhnu.edu.ua

#### Данные об авторах

##### **Молнар Александр Сергеевич,**

к.э.н., доцент, заведующий кафедрой экономической теории, ГВУЗ «Ужгородский национальный университет»

e-mail: Kaf-et@uzhnu.edu.ua

##### **Дирей Виктор Владимирович,**

магистр, экономический факультет, ГВУЗ «Ужгородский национальный университет»

e-mail: Kaf-et@uzhnu.edu.ua

##### **Гулан Татьяна Николаевна,**

магистр, экономический факультет, ГВУЗ «Ужгородский национальный университет»

e-mail: Kaf-et@uzhnu.edu.ua

#### Data about the authors

##### **Oleksandr Molnar,**

Ph.D. of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Economic Theory, Uzhhorod National University

e-mail: Kaf-et@uzhnu.edu.ua

##### **Viktor Direy,**

Master's degree, Faculty of Economics, Uzhhorod National University

e-mail: Kaf-et@uzhnu.edu.ua

##### **Tetyana Hulan,**

Master's degree, Faculty of Economics, Uzhhorod National University

e-mail: Kaf-et@uzhnu.edu.ua

УДК 005.32:331.101.3:631.11

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6610354>

БАРНА М.Ю., ІЛЬІН В.Ю.,  
КАРПЕНКО Є.В., БОЖКО О.В.

## Удосконалення організаційної культури підприємства як елементу системи мотиваційного менеджменту в умовах реалізації політики кадрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків

**Актуальність теми дослідження.** Активізація організаційної культури в умовах реалізації політики кадрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків є основою сучасного мотиваційного менеджменту, що також актуалізує тему дослідження.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах важливим мотивуючим фактором згуртованості та підвищення ефективної діяльності колективу є організаційна культура – набір найбільш важливих правил, що приймаються працівниками та одержують вираження у цінностях підприємства, які, у свою чергу, задають орієнтири їхньої поведінки та дій. Безсистемність формування організаційної культури викликає необхідність пошуку нових підходів до системи мотиваційного менеджменту.

**Постановка мети і завдань дослідження** – дослідити удосконалення організаційної культури підприємства як елементу системи мотиваційного менеджменту в умовах реалізації політики ка-

дрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків.

**Метод або методологія дослідження.** В статті використано історично–логічний метод; метод систематизації, класифікації й теоретичного узагальнення; метод логічного аналізу і синтезу.

**Презентація основного матеріалу (результати дослідження).** Визначено складові організаційної культури як елементу системи мотиваційного менеджменту в умовах реалізації політики кадрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків. В цьому напрямку систематизовані завдання з мотивації персоналу, на які мають бути спрямовані зусилля підприємства в умовах дефіциту кваліфікованих кадрів. Доведено, що лояльність персоналу, тобто почуття відданості підприємству, і мотивація взаємопов'язані.

**Галузь застосування результатів.** Результати дослідження можуть бути використані в практичній діяльності підприємств для підвищення ефективності мотиваційного менеджменту.

**Висновки за статтю.** Запропоновано інструменти системної мотивації управлінського персоналу підприємства та спрямованість їх впливу, що заснована на врахуванні ролі мотивації за суб'єктами, об'єктами та функціями в системі управління персоналом. Окремо виділені економічний, соціальний, інноваційний та мотиваційний фактори та відповідаючі їм критерії оцінки мотивації праці, на основі чого представлено шкалу оцінок якісних показників діяльності персоналу підприємства в умовах реалізації політики кадрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків.

**Ключові слова:** удосконалення організаційної культури, підприємство, система, мотиваційний менеджмент, політика, кадрова безпека, глобалізація, міграційні ризики.

БАРНА М.Ю., ИЛЬИН В.Ю.  
КАРПЕНКО Е.В., БОЖКО Е.В.

## Совершенствование организационной культуры предприятия как элемента системы мотивационного менеджмента в условиях реализации политики кадровой безопасности, глобализации и миграционных рисков

**Актуальность темы исследования.** Активизация составляющих организационной культуры в условиях реализации политики кадровой безопасности, глобализации и миграционных рисков является основой современного мотивационного менеджмента, что и актуализирует тему исследования.

**Постановка проблемы.** В современных условиях важным мотивирующим условием сплоченности и повышения эффективной деятельности коллектива является организационная культура – набор наиболее важных правил, принимаемых работниками и получающих выражение в ценностях предприятия, которые, в свою очередь, задают ориентиры их поведения и действий. Бессистемность формирования организационной культуры вызывает необходимость поиска новых подходов к системе мотивационного менеджмента.

**Постановка целей и задач исследования** – исследовать усовершенствование организационной культуры предприятия как элемента системы мотивационного менеджмента в условиях реализации политики кадровой безопасности, глобализации и миграционных рисков.

**Метод или методология исследования.** В статье использованы историко–логический метод, метод систематизации, классификации и теоретического обобщения; метод логического анализа и синтеза.

**Презентация основного материала (результаты исследования).** Определены составляющие организационной культуры как элемента системы мотивационного менеджмента в условиях реализации политики кадровой безопасности, глобализации и миграционных рисков. В этом направлении систематизированы задачи мотивации персонала, на которые должны быть направлены усилия предприятия в условиях дефицита квалифицированных кадров. Доказано, что лояльность персонала, то есть чувство преданности предприятию, и мотивация взаимосвязаны.

**Область применения результатов.** Результаты исследования могут быть использованы в

практической деятельности предприятий для повышения эффективности мотивационного менеджмента.

**Выводы по статье.** Предложены инструменты системной мотивации управленческого персонала предприятия и направленность их влияния, основанная на учете роли мотивации по субъектам, объектам и функциям в системе управления персоналом. Отдельно выделены экономический, социальный, инновационный и мотивационный фактор и отвечающие им критерии оценки мотивации труда, на основе чего представлена шкала оценок качественных показателей деятельности персонала предприятия в условиях реализации политики кадровой безопасности, глобализации и миграционных рисков.

**Ключевые слова:** усовершенствование организационной культуры, предприятие, система, мотивационный менеджмент, политика, кадровая безопасность, глобализация, миграционные риски.

BARNA M.Yu., ILIN V.Yu.,  
KARPENKO Ye.V., BOZHKO O.V.

## Improving the organizational culture of the enterprise as an element of the system of motivational management in the implementation of personnel security policy, globalization and migration risks

**Relevance of the research topic.** Activation of organizational culture in the context of the implementation of personnel security policy, globalization and migration risks is the basis of modern motivational management, which actualizes the topic of research.

**Formulation of the problem.** In modern conditions an important motivating condition of cohesion and increase of effective activity of collective is organizational culture – set of the most important rules accepted by employees and getting expression in values of enterprise, which, in turn, set reference points of their behavior and actions. Haphazard formation of organizational culture causes the need to find new approaches to the system of motivational management.

**Setting the purpose and objectives of the study** – to study the improvement of the organizational culture of the enterprise as an element of motivational management system in the context of the implementation of personnel security policy, globalization and migration risks.

**Research method or methodology.** The article used the historical–logical method; the method of systematization, classification and theoretical generalization; the method of logical analysis and synthesis.

**Presentation of the main material (research results).** The components of organizational culture as an element of motivational management system in the conditions of implementation of personnel security policy, globalization and migration risks have been determined. In this direction the tasks of personnel motivation are systematized, on which the enterprise's efforts should be directed under the conditions of qualified personnel deficit. It has been proved that personnel loyalty, i.e. sense of loyalty to the enterprise and motivation are interconnected.

**Field of application of results.** The results of the study can be used in the practical activities of enterprises to improve the effectiveness of motivational management.

**Conclusions on the article.** The tools of system motivation of managerial personnel of an enterprise and orientation of their influence based on the role of motivation behind the subjects, objects and functions in the personnel management system have been proposed. The economic, social, innovative and motivational factors and their corresponding evaluation criteria of work motivation are singled out separately, on the basis of which the evaluation scale of qualitative indicators of enterprise personnel activity in conditions of implementation of personnel security policy, globalization and migration risks is presented.

**Keywords:** improvement of organizational culture, enterprise, system, motivational management, policy, personnel security, globalization, migration risks.

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Важливою мотивуючою умовою згуртованості та підвищення ефективної діяльності колективу є організаційна культура – набір найбільш важливих правил, які приймаються членами підприємства і тих, що отримують вираз у цінностях підприємства, які, в свою чергу, задають працівникам орієнтири їх поведінки та дій. В організаційній культурі налічується шість складових: філософія, яка надає сенс існування підприємства та його відношення до співробітників та клієнтів; домінуючих цінностей, на яких базується підприємство і які відносяться до цілей його існування або засобам їх досягнення; норм, що підтримуються працівниками, і які визначають принципи взаємовідносин в колективі; правил підприємства; існуючого клімату на підприємстві; поведінкових ритуалів, які мають місце на підприємстві. Активізація даних складових в умовах реалізації політики кадрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків і є основою сучасного мотиваційного менеджменту, що і актуалізує тему дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Для мотивації колективу в сучасних динамічних умовах необхідне: створення стартового майданчику змін через ретельний і всебічний аналіз потреб у них, визначення імовірних наслідків, якомога повне інформування працівників підприємства про майбутні зміни; виявлення груп опору та груп підтримки; залучення людей до дискусії, заохочення критики, підтримка активу, нейтралізація опору; створення унікальної системи стимулювання людей до змін; залучення працівників до творчості, участі в перетвореннях, створення сприятливого морально-психологічного клімату, умов підтримки змін владою і широкими масами; проведення переговорів й набуття згоди із найбільш впливовими членами колективу, неформальним лідерами, залучення їх на свій бік; прихований чи явний примус незгодних, якщо неможливо добитися їх участі в перетвореннях [3; 6–8; 10].

Враховуючи розвиток підприємства, мотивація персоналу повинна бути спрямована на вирішення наступних завдань: стимулювання персоналу до найкращих результатів у відповідності зі стратегією; підвищення задоволеності працюючих через зміну якості праці та відношення до

неї; підвищення продуктивності праці через зміну якості праці та відношення до неї; встановлення залежності оплати праці та інших пільг працівників від досягнення ними конкретних результатів у відповідності з затвердженими планами робіт та підвищення продуктивності праці; залучення та утримання кваліфікованого персоналу, формування стабільного колективу, зниження плинності кадрів [1–2; 4–5; 9], що і треба більш системно розглянути в умовах реалізації політики кадрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків.

**Формулювання цілей** статті (постановка завдання) – дослідити удосконалення організаційної культури підприємства як елементу системи мотиваційного менеджменту в умовах реалізації політики кадрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків.

**Виклад основного матеріалу** дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На більшості сучасних вітчизняних підприємств існує проблема дефіциту кваліфікованих кадрів, для розв'язання якої необхідно створення грамотної системи мотивації співробітників. Це допоможе залучити і утримати на підприємстві професіоналів. За рахунок мотивації управління працівником відбувається так, що він виконує свою роботу найкращим чином і найбільш результативно для підприємства. Щоб залучити й утримати висококваліфікованих фахівців на підприємстві, матеріальних винагород недостатньо. Нематеріальне стимулювання спрямоване на підвищення лояльності співробітників до підприємства одночасно зі зниженням витрат по компенсації співробітникам їх трудовитрат. Лояльність персоналу, тобто почуття відданості підприємству, і мотивація взаємопов'язані.

Системність мотивації забезпечуватимуть такі її інструменти, що практично охоплюють усе коло мотивів управлінського персоналу вищого, середнього та нижнього рівня підприємства. Усі заходи пропонується розподілити на дві групи: базисні та допоміжні. До перших належать всі матеріальні засоби та засіб активізації, до другої – засоби комунікаційно-морального впливу та професійного зростання. Система стимулювання має забезпечувати виробництво найбільш якісної продукції та прибутковість, але для цього необхідно зацікавити кожного робітника у результативній та високопродуктивній праці. Система мотивації охоплює оплату праці та

**Фактори та критерії оцінки мотивації праці на підприємстві**

Фактор	Вагомість факторів	Критерії оцінки	Значимість критеріїв
Економічний	0,35	Продуктивність праці	0,8
		Якість виконаної праці	0,8
		Рівень кваліфікації	0,8
		Дотримання технологічної процедури	0,6
		Трудова дисципліна	0,5
Соціальний	0,25	Комунікабельність	0,7
		Взаємовідносини з колегами та керівництвом	0,7
		Авторитет серед колег та підлеглих	0,6
		Участь в управлінні підприємством та розподіл доходів	0,5
Інноваційний	0,15	Прийняття нововведень	0,6
		Застосування нових технологій	0,6
		Здатність до винахідливості та раціоналізаторства	0,3
Мотиваційний	0,25	Значимість роботи	0,9
		Самостійність	0,9
		Працьовитість	0,7
Разом	1,00		

створення умов відтворення трудового потенціалу (забезпечення потреб працівників у житлі, послугах охорони здоров'я, освіти тощо).

В умовах реалізації політики кадрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків особливої важливості набуває зовнішня мотивація, відчуття економічного добробуту, що спираються на матеріалізацію інших механізмів (нематеріальної мотивації). Тобто системна мотивація набуває рис системи мотивування: сприяє формуванню і вирішенню суспільно значимих цілей підприємств, підтримує рівновагу економічних цілей і суспільної відповідальності; виконує функцію комунікації власників підприємств і працівників; мотивування стосується створення і підтримки взаємопорозуміння між підприємствами й окремими групами людей чи всередині груп; одна сторона мотивування стосується рівня диференціації, структури і динаміки затрат на персонал, в т. ч. зарплати, створення системи економічних стимулів до праці; друга – пов'язана зі стилем управління керівника.

В даних обставинах необхідно ретельніше ставитися до економічних, соціальних, інноваційних і мотиваційних факторів і критеріїв оцінювання мотивації праці в підприємства (див. таблицю).

Найважливішим завданням керівництва будь-якого сучасного підприємства є виявлення й підвищення ефективності використання організаційних ресурсів. Особливу значимість воно набуває в умовах нестабільності зовнішнього середовища, що вимагає від підприємств систематичного поси-

лення конкурентоспроможності й гнучкості у проведенні внутрішніх та зовнішніх змін.

Для мотивації кадрів на підприємства має бути розроблена мотиваційна програма, яка дозволила б підвищити продуктивність праці і знизити плинність кадрів. Розділи мотиваційної програми повинні для робітників включати: поліпшення умов праці; адаптацію робочого персоналу, в тому числі з використанням системи наставництва; соціальні програми, спрямовані на членів сімей робітників і, перш за все, підростаючого покоління.

Запропоновані заходи щодо удосконалення організаційної культури підприємства праці працівників на підприємства як елементу системи мотиваційного менеджменту підвищать його ефективність, що позитивно позначиться на роботі всього підприємства. Розроблені заходи дозволяють забезпечити сучасним підприємствам працездатним і конкурентоспроможним персоналом, від якого залежить якісне обслуговування клієнтів, точність виконання прийнятих рішень і успіх роботи кожного підрозділу окремо і всього підприємства в цілому.

**Висновки**

Визначено складові організаційної культури як елементу системи мотиваційного менеджменту в умовах реалізації політики кадрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків. В цьому напрямку систематизовані завдання з мотивації персоналу, на які мають бути спрямовані зусил-

ля підприємства в умовах дефіциту кваліфікованих кадрів. Доведено, що лояльність персоналу, тобто почуття відданості підприємству, і мотивація взаємопов'язані. Запропоновано інструменти системної мотивації управлінського персоналу підприємства та спрямованість їх впливу, що заснована на врахуванні ролі мотивації за суб'єктами, об'єктами та функціями управління в системі управління персоналом. Okремо виділені економічний, соціальний, інноваційний та мотиваційний факторів та відповідаючи їм критерії оцінки мотивації праці у підприємства, на основі чого представлено шкалу оцінок якісних показників діяльності персоналу підприємства в умовах реалізації політики кадрової безпеки, глобалізації та міграційних ризиків.

### Список використаних джерел

1. Ходаківська О. В., Гнатенко І. А., Дяченко Т. О., Сабій І. М. Моделі підприємництва в умовах інноваційної економіки та економіки знань: управління ресурсами та витратами. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 15. С. 5–11.
2. Ходаківська О. В., Орлова–Курилова О. В., Кирилюк Є. М., Бучнев М. М. Моделювання системи управління інноваційним потенціалом та фінансової системи економіки: компенсаторні інструменти державного впливу в умовах глобалізації. Агросвіт. 2021. № 19. С. 10–15.
3. Bil M., Barna M., Zbarska A. (2021). Migration and human development in Ukraine: features of interaction and priorities of state regulation. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E–Journal*, 7, 5–21.
4. Brockova K., Rossokha V., Chaban V., Zos–Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska V. (2021). Economic mechanism of optimizing the innovation investment program of the development of agro–industrial production. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 43.1, 129–135.
5. Gryshchenko I., Ganushchak–Efimenko L., Shcherbak V., Nifatova O., Zos–Kior M., Hnatenko I., Martynova L., Martynov A. (2021). Making Use of Competitive Advantages of a University Education Innovation Cluster in the Educational Services Market. *European Journal of Sustainable Development*, 10(2), 336–336.
6. Mayovets Y., Vdovenko N., Shevchuk H., Zos–Kior M., Hnatenko I. (2021). Simulation modeling of the financial risk of bankruptcy of agricultural enterprises in the context of COVID–19. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, 36, 192–198.

7. Mazur N., Khrystenko L., Pbsztorovb J., Zos–Kior M., Hnatenko I., Puzyrova P., Rubezhanska V. (2021). Improvement of Controlling in the Financial Management of Enterprises. *TEM Journal*, 10.4, 1605–1609.

8. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos–Kior M., Hnatenko I. (2021). Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 43(3), 403–414.

9. Prokopenko O., Martyn O., Bilyk O., Vivcharuk O., Zos–Kior M., Hnatenko I. (2021). Models of State Clusterisation Management, Marketing and Labour Market Management in Conditions of Globalization, Risk of Bankruptcy and Services Market Development. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 21.12, 228–234.

10. Rossokha V., Mykhaylov S., Bolshaia O., Diukariyev D., Galtsova O., Trokhymets O., Ilin V., Zos–Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska V. (2021). Management of simultaneous strategizing of innovative projects of agricultural enterprises responsive to risks, outsourcing and competition. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, 36, 199–205.

### References

1. Khodakivska O., Hnatenko I., Diachenko T., Sabii I. (2021). Entrepreneurship models in the conditions of innovative economy and knowledge economy: resource and cost management. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid [Investments: practice and experience]*, 15, 5–11.
2. Khodakivska O., Orlova–Kurilova O., Kyryliuk Ye., Buchniev M. (2021). Modeling of the innovation potential management system and the financial system of the economy: compensatory tools of state influence in the context of globalization. *Agrosvit [Agroworld]*, 19, 10–15.
3. Bil M., Barna M., Zbarska A. (2021). Migration and human development in Ukraine: features of interaction and priorities of state regulation. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E–Journal*, 7, 5–21.
4. Brockova K., Rossokha V., Chaban V., Zos–Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska V. (2021). Economic mechanism of optimizing the innovation investment program of the development of agro–industrial production. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 43.1, 129–135.
5. Gryshchenko I., Ganushchak–Efimenko L., Shcherbak V., Nifatova O., Zos–Kior M., Hnatenko I., Martynova L., Martynov A. (2021). Making Use of Competitive Advantages of a University Education Innovation

Cluster in the Educational Services Market. *European Journal of Sustainable Development*, 10(2), 336–336.

6. Mayovets Y., Vdovenko N., Shevchuk H., Zos-Kior M., Hnatenko I. (2021). Simulation modeling of the financial risk of bankruptcy of agricultural enterprises in the context of COVID-19. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, 36, 192–198.

7. Mazur N., Khrystenko L., P6sztorov6 J., Zos-Kior M., Hnatenko I., Puzyrova P., Rubezhanska V. (2021). Improvement of Controlling in the Financial Management of Enterprises. *TEM Journal*, 10.4, 1605–1609.

8. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos-Kior M., Hnatenko I. (2021). Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 43(3), 403–414.

9. Prokopenko O., Martyn O., Bilyk O., Vivcharuk O., Zos-Kior M., Hnatenko I. (2021). Models of State Clusterisation Management, Marketing and Labour Market Management in Conditions of Globalization, Risk of Bankruptcy and Services Market Development. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 21.12, 228–234.

10. Rossokha V., Mykhaylov S., Bolshaia O., Diukariiev D., Galtsova O., Trokhymets O., Ilin V., Zos-Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska V. (2021). Management of simultaneous strategizing of innovative projects of agricultural enterprises responsive to risks, outsourcing and competition. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, 36, 199–205.

**Дані про авторів**

**Барна Марта Юрійівна,**

д.е.н., професор, перший проректор, Львівський торговельно-економічний університет, м. Львів, Україна

**Ільїн Валерій Юрійович,**

д.е.н., професор, професор кафедри маркетингу та реклами, Київський національний торговельно-економічний університет, м. Київ, Україна

**Карпенко Євгенія Владиславівна,**

к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової, Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна

**Божко Олена Валеріївна,**

викладач кафедри менеджменту і права, Дніпровський державний аграрно-економічний університет, м. Дніпро, Україна

**Данные об авторах**

**Барна Марта Юрьевна,**

д.э.н., профессор, первый проректор, Львовский торговельно-экономический университет, г. Львов, Украина

**Ильин Валерий Юрьевич,**

д.э.н., профессор, профессор кафедры маркетинга и рекламы, Киевский национальный торговельно-экономический университет, г. Киев, Украина

**Карпенко Евгения Владиславовна,**

к.э.н., старший преподаватель кафедры менеджмента имени профессора Л.И. Михайловой, Сумский национальный аграрный университет, г. Сумы, Украина

**Божко Елена Валерьевна,**

преподаватель кафедры менеджмента и права, Днепропетровский государственный аграрно-экономический университет, г. Днепр, Украина

**Data about the authors**

**Marta Barna,**

Dr. Sc. (Econ), Professor, Vice Rector, Lviv University of Trade and Economics, Lviv, Ukraine

**Valerii Ilin,**

Dr. Sc. (Ekon), Professor, Professor of the Department of Journalism and Advertising, Kyiv National University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine

**Yevheniia Karpenko,**

PhD in Economics, Senior lecturer of the Department of Management named after Professor L. I. Mikhallova, Sumy National Agrarian University, Sumy, Ukraine

**Olena Bozhko,**

Lecturer of the Department of Management and Law Dni-pro State Agrarian and Economic University, Dnipro, Ukraine