

*Чем более точна наука, тем больше можно
из нее извлечь точных предсказаний.*

А. Франс

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

ЕТАПІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.6:339.1:331.102.312

Ващенко Н. В.

Розкрито такі наукові питання: визначено передумови формування інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства з урахуванням факторів зовнішнього середовища; узагальнено наукові підходи, в яких враховано інноваційну складову в процесі формування потенціалу персоналу підприємства; розкрито сутність формування потенціалу персоналу з урахуванням інноваційної та кадрової складових в еволюційному аспекті; встановлено залежність формування інноваційного потенціалу підприємства від інноваційних якостей персоналу; обґрунтовано принципи і механізм формування інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства.

Ключові слова: інновації, інноваційний потенціал, механізм, персонал, потенціал, торгове підприємство.

ЭТАПИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 658.6:339.1:331.102.312

Ващенко Н. В.

Раскрыты следующие научные вопросы: определены предпосылки формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия с учетом факторов внешней среды; обобщены научные подходы, в которых учтена инновационная составляющая в процессе формирования потенциала персонала предприятия; раскрыта сущность формирования потенциала персонала с учетом инновационной и кадровой составляющих в эволюционном аспекте; установлена зависимость формирования инновационного потенциала предприятия от инновационных качеств персонала; обоснованы принципы и механизм формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия.

Ключевые слова: инновации, инновационный потенциал, механизм, персонал, потенциал, торговое предприятие.

THE DIVISION OF THE PROCESS OF FORMATION OF INNOVATIVE POTENTIAL OF PERSONNEL OF A TRADE ENTERPRISE INTO STAGES

JEL Classification: J24; O31

N. Vashchenko

The following scientific issues have been explored: the definition of preconditions for the formation of a trade enterprise personnel innovative potential taking into account factors of external environment; summarizing scientific approaches taking into consideration the innovative component in the process of formation of enterprise personnel potential; disclosure of the essence of the personnel potential formation taking into account the innovative and staff components in the evolutionary aspect; determination of formation of the enterprise innovative potential dependence on the innovative qualities of personnel; substantiation of the principles and mechanism of formation of trade enterprise personnel innovative potential.

Keywords: innovation, innovation potential, mechanism, staff, potential, commercial enterprise.

На сучасному етапі розвитку підприємств будь-якої галузі, в тому числі торгівлі, лише через управління персоналом із його мотивуванням до впровадження інновацій можливо забезпечити інтенсивний розвиток.

Розкриваючи сутність інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства як здатність персоналу розвивати свої підприємницькі здібності на стадіях закупівлі, зберігання та збуту товару, накопичені можливості та вмотивованість генерувати знання для комерціалізації творчих ідей у процесних і продуктивних інноваціях задля формування та реалізації потенціалу підприємства, збільшення обсягу збуту товару та прибутку, можна зрозуміти, що він є поштовхом для інтенсивного розвитку.

Виходячи з того, що підприємства торгівлі належать до однієї з найбільш важливих галузей національної економіки, забезпечення їх інтенсивного розвитку дуже необхідне, для чого потрібне формування інноваційного потенціалу персоналу. Отже, актуальним науковим завданням є визначення основ формування інноваційного потенціалу персоналу торговельних підприємств із метою забезпечення їх безперервного, інноваційного та інтенсивного розвитку.

Серед останніх досліджень, присвячених розкриттю основ формування загального потенціалу торговельних підприємств, у яких враховано кадрову складову, слід виділити праці Яременко М. О. [1] та Кузьменко О. К. [2]. Також особливу увагу інноваційній складовій у формуванні потенціалу торговельного підприємства приділено у наукових дослідженнях Сардак О. В. [3].

З точки зору виділення чинників, які заважають формувати трудовий потенціал, складовою якого є й інноваційний потенціал персоналу, певний інтерес становлять праці Лук'янченко Н. Д. та Шаульської Л. В. [4], Щербака В. Г. [5]. З точки зору виділення інноваційної складової в самому процесі формування потенціалу персоналу підприємства на особливу увагу заслуговують наукові здобутки Віханського Л. С., Краснокутської Н. В., Гуткевича С. О. та Андросюк Л. А., Дж. В. Валкера, М. Пула і М. Уорнера, Джекоба Мінчера, Ковтуненко К. В., Рогожина О. Г. та Макаренка І. П., Лібанової Е. М. [7 – 14].

Водночас результати цих та інших досліджень розкривають лише окремі аспекти формування інноваційного

потенціалу персоналу на підприємствах загалом та, зокрема – ще меншою мірою – на торговельних підприємствах. Поза увагою вчених залишається наукова проблема розробки та впровадження на торговельних підприємствах механізмів формування інноваційного потенціалу персоналу.

Для розв'язання визначеної наукової проблеми, що є метою даного дослідження, вирішено такі наукові завдання: визначено передумови формування інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства з урахуванням чинників зовнішнього середовища; узагальнено наукові дослідження, в яких ураховується інноваційна складова в процесі формування потенціалу персоналу підприємства; досліджено еволюцію формування наукових шкіл, які зробили вагомий внесок у методологію формування потенціалу персоналу з урахуванням інноваційної та кадрової складових; встановлено залежність формування інноваційного потенціалу підприємства від інноваційних рис персоналу; обґрунтовано принципи та механізм формування інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства.

Проблематиці формування інноваційного потенціалу на торговельних підприємствах присвячено незначну кількість досліджень вчених, але серед них є й такі, в яких ураховується кадрова складова цього процесу. Зокрема, в дослідженнях Яременко М. О. зазначається, що "...питання формування і розвитку потенціалу стають визначальними факторами стійкого розвитку торговельного підприємства...", що дозволяє йому "...своєчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища" [1, с. 19–21]. При цьому даним ученим відзначається, що "...формування потенціалу торговельного підприємства полягає у створенні системи його базових елементів (ресурсів, здібностей, можливостей і компетенції) <...> і визначається обсягом та якістю наявних у нього ресурсів (у тому числі трудових та інноваційних. – Авт.), можливостями керівників та інших категорій персоналу створювати певні умови для задоволення потреб споживачів і їх якісного обслуговування, можливостями управлінців та менеджерів відносно раціонального іригаційного використання наявних ресурсів..., інноваційними можливостями..." [1, с. 22] тощо.

Автор погоджується з думкою цього вченого відносно того, що потенціал торговельного підприємства фор-

мується під впливом зовнішнього середовища, що є його природною ознакою, оскільки воно є відкритою системою в системі "суспільство – економіка" та задовольняє, відповідно, потреби споживачів і виробничих підприємств. При цьому автор статті вважає, що: інноваційний потенціал персоналу торговельного підприємства формується одночасно із загальним, адже саме він є вирішальним внутрішнім чинником у формуванні останнього, оскільки входить до складу базових елементів (визначається здібностями, можливостями та компетенціями), визначається в тому числі трудовими та інноваційними ресурсами, за умови наявності яких раціонально (продуктивно) використовуються інші та задовольняються потреби споживачів. Отже, формування інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства можна вважати основою формування потенціалу підприємства в цілому.

Наявність кадрової та інноваційної складової у формуванні загального потенціалу торговельного підприємства відзначає у своїх дослідженнях також інший вчений – Кузьменко О. К. Так, обґрунтовуючи думку про те, що "...загальний потенціал торговельного підприємства формується з наявних і прихованих потенціалів, які включають резервний і надлишковий, які в умовах постійної конкурентної боротьби утворюють у своєму складі потенціал розвитку підприємства", до його структури, з урахуванням факторів впливу, цей вчений, поряд із фінансовою, маркетинговою, матеріально-технічною та інформаційною, відносить і такі складові, як: трудову, управлінську та інноваційну [2, с. 5]. На переконання автора статті, саме ці складові є головними чинниками формування загального потенціалу.

При цьому звертають на себе увагу саме ті чинники зовнішнього середовища, які заважають формуванню інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства та трудового потенціалу будь-якого підприємства в Україні, які відзначаються такими вченими-економістами, як Лук'янченко Н. Д. та Шаульська Л. В., а саме: демографічні – низький рівень народжуваності, зростання рівня смертності в осіб працездатного віку; соціально-економічні – низький рівень життя працюючих, який не дозволяє їм задовольнити власні потреби, погіршення стану здоров'я працездатного населення, низька якість надання освітніх послуг і недостатнє фінансування освітньої галузі, неузгодженість структури підготовки кадрів у системі освіти з потребами економіки [4, с. 19–23]. При цьому специфічними гальмівними економічними чинниками зовнішнього середовища, які заважають сформувати у складі трудового інноваційний потенціал персоналу, можна визнати низький рівень інноваційного розвитку економіки в Україні, вплив якого не дозволяє торговельним підприємствам виходити на ринки збуту інноваційної продукції – з одного боку, а з іншого – впроваджувати процесні інновації задля вдосконалення господарської діяльності.

Щербак В. Г., розглядаючи процес формування трудового потенціалу як "...взяті у своїй єдності методи, процедури, прийоми впливу на працівників підприємства з метою використання їхнього потенціалу для досягнення стратегічних і тактичних цілей підприємства", з одного боку, та як "...функцію підприємства, спрямовану на забезпечення ефективної та безперервної рівноваги між наявністю найманих робітників і потребами в них за чисельністю і кваліфікацією..." [5, с.18; 26] – з іншого, звертає увагу на його здатність упроваджувати інновації, що й визначає трудовий потенціал (персонал. – Авт.) у якості "...потужного фактора соціально-економічного розвитку" [5, с. 26].

Інноваційна складова у самому процесі формування потенціалу персоналу підприємства простежується в еволюційному аспекті розвитку наукових шкіл, у чому переконують дослідження таких вчених, як: Віханський О. С., Дж. В. Валкер, М. Пул і М. Уорнер, Джекоб Мінчер [6; 9 – 11]. Зокрема, Віханський О. С. і Дж. В. Валкер, досліджуючи процес формування трудового потенціалу на підприємствах Генрі Форда початку ХХ ст., виділили серед основних принципів чіткий розподіл між розумовою та ручною працею, між низько- та середньокваліфікованою робочою силою і необхідність застосування менеджерами наукового підходу в процесі формування потенціалу персоналу [6, с. 138–139; 9, с. 113–114]; М. Пул і М. Уорнер в енциклопедії "Управління людськими ресурсами" звертали увагу на спонукання кадрового складу підприємства до запровадження нововведень на виробництві задля поліпшення якості продукції та вдосконалення організаційної структури ще на прикладі підприємств у 20-х рр. ХХ ст., прикладі підприємств у 70-х рр. ХХ ст. виділяли таку необхідну рису в процесі формування потенціалу персоналу, як необхідність підвищення професіоналізації працівників, а на прикладі підприємств 80-х рр. ХХ ст. особливу увагу приділяли процесу розвитку персоналу з метою забезпечення його здатності впроваджувати інновації [10, с. 352, 486, 501]. Джекоб Мінчер, досліджуючи процес формування трудового потенціалу на підприємствах, які здійснювали господарську діяльність у післявоєнний час (після Другої світової війни), звертали увагу на практику використання менеджерами таких підходів, як спонукання та стимулювання кожного працівника цілковито реалізувати свої можливості задля досягнення мети бізнесу, для чого в обов'язковому порядку впроваджувалася практика навчання та підвищення рівня освіти персоналу [11, с. 445]. Логічним продовженням сформованих цими вченими у ХХ столітті наукових шкіл є дослідження сучасних українських вчених-економістів, які пов'язують формування трудового потенціалу на підприємствах із необхідністю збільшення інвестицій у розвиток персоналу з метою формування інтелектуального капіталу [12, с. 60; 13 с. 88–92] і забезпечення цього процесу на всіх рівнях національної економіки, не обмежуючись лише локальним, із урахуванням впливу зовнішніх чинників, які переважно формуються на ринку праці (регіональному та національному) [14, с. 5–6].

Отже, стає очевидним, що в еволюційному аспекті процес формування потенціалу персоналу зорієнтований на його здатність упроваджувати інновації, що пов'язано з необхідністю підвищувати кваліфікацію та використовувати менеджерами наукові підходи в управлінні персоналом [6; 9], розвитком мотивації персоналу до підвищення якості продукції (послуг. – Авт.) і вдосконалення організаційної структури, розвитком професіоналізму [10], стимулюванням до підвищення рівня освіти [11], збільшенням інвестицій у персонал [12 – 13], активізацією пошуку кадрів необхідної кваліфікації на ринку праці [14]. Перелічені аспекти процесу формування потенціалу персоналу з його орієнтацією на інноваційність характерні для підприємств будь-якої галузі, в тому числі торговельних, що підтверджено результатами досліджень українського вченого-економіста Сардак О. В. [3]. Зокрема, в процесі обґрунтування категорії "HR – потенціал підприємства" цим ученим встановлено взаємозв'язок між ним і двома іншими видами потенціалів, які характеризують персонал ("трудова потенціал підприємства" та "потенціал HR-взаємодії") через такі риси персоналу, як сукупність здатності до виконання професійної діяльності, знань, умінь і навичок [3, с. 94–99] – саме тих, які, на переконання автора статті, і властиві для інноваційного потенціалу.

Формування цих рис є основою формування загального інноваційного потенціалу підприємств загалом і, зокрема, торговельних підприємств. Обґрунтування цього твердження впливає з природної сутності розвитку підприємств – з одного боку, та не суперечить точкам зору вчених, які досліджують процеси формування інноваційного потенціалу на підприємствах [7; 8] – з іншого. Саме освічений персонал, який здатен здійснювати нововведення, дозволяє сформувати потенціал підприємства та забезпечити його інтенсивний розвиток. Розвиток мотивації персоналу до впровадження інновацій є основою переходу на більш високу стадію життєвого циклу підприємства, що й характеризує інтенсивність його розвитку.

Серед учених найбільш переконливо таку залежність доведено Краснокутською Н. В. На думку цього вченого, для формування інноваційного потенціалу підприємства велике значення має потенціал інноваційного менеджменту (тобто здатність менеджерів опанувати інновації у своїй трудовій діяльності. – Авт.), і кадри, що забезпечують інноваційний процес на підприємстві новими знаннями, ідеями, технологіями, винаходами, ноу-хау [7, с. 244]. У дослідженнях Гуткевича С. О. та Андросюк Л. А. залежність формування інноваційного потенціалу підприємства від інноваційних рис персоналу доводиться компетентностями (здатністю персоналу вирішувати творчі завдання) та можливостями управлінців організувати впровадження інновацій на підприємстві [8].

На основі викладеного обґрунтовуються такі принципи формування інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства: взаємоузгодженості, який полягає у формуванні інноваційних рис персоналу з урахуванням формування загального потенціалу підприємства та трудового потенціалу, зорієнтованих на інноваційний та інтенсивний розвиток; адаптивності, який полягає у здатності системи управління персоналом протистояти нега-

тивним чинникам зовнішнього середовища та використовувати на користь інтенсивного розвитку позитивні чинники в ньому, що дозволяє торговельному підприємству адаптуватися до мінливих змін у зовнішньому середовищі та розвиватися в ньому на інтенсивній основі; керованості, який полягає у здатності менеджерів торговельного підприємства формувати в персоналу якісні риси, що сприяють розвитку інноваційного потенціалу (розвивати здібності та компетентності, створювати умови для професійного зростання та кваліфікації, підвищувати рівень освіти), та ефективно управляти розвитком персоналу; ресурсного забезпечення, який полягає у здатності персоналу раціонально використовувати ресурси підприємства – підвищувати продуктивність на основі впровадження інновацій, що забезпечує інтенсивний розвиток підприємства; пріоритетності, який полягає в тому, що інноваційний потенціал персоналу є необхідною передумовою формування інноваційного потенціалу підприємства в цілому та обов'язковою передумовою забезпечення його (підприємства) інтенсивного розвитку; вмотивованості, який полягає у створенні для персоналу системи мотивів і стимулів, що спонукатимуть його до впровадження інновацій (зокрема, підвищення рівня знань і освіченості, формування трудових навичок, професійного розвитку), зорієнтовують на формування інноваційного потенціалу підприємства в цілому, задоволення потреб споживачів, безперервний та інтенсивний розвиток; науковості, який полягає в опануванні менеджерами підприємства методів наукової організації праці, використання їх на практиці, а також розвитку мотивації персоналу до впровадження інновацій з метою формування інноваційного потенціалу підприємства.

З урахуванням обґрунтованих принципів сам процес формування інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства складається з таких етапів і передумов забезпечення (рисунок).



Рис. Етапи формування інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства

Водночас цей процес повинен бути керованим. Таким чином, перспективним напрямом даного дослідження є розробка основ управління інноваційним потенціалом персоналу торговельного підприємства, над яким сьогодні працюють вчені-економісти Донецького національного університету економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського.

Література: 1. Яременко М. О. Управління потенціалом торговельних підприємств : дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Марина Олександрівна Яременко. – Донецьк : Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2013. – 143 с. 2. Кузьменко О. К. Механізм управління потенціалом розвитку торговельних підприємств системи споживчої кооперації : дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Олександра Костянтинівна Кузьменко. – Полтава : Полтавський університет економіки і торгівлі, 2011. – 290 с. 3. Сардак О. В. Управління персонал-маркетингом: теорія та методологія : дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами / Олена Вікторівна Сардак. – Донецьк : Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2012. – 408 с. 4. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення : монографія / Н. Д. Лукьянченко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. – Донецьк : ДонНУ; Ін-т економіки пром-ті, 2004. – 340 с. 5. Щербак В. Г. Інноваційні аспекти управління трудового потенціалу : монографія / В. Г. Щербак. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 332 с. 6. Виханський О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Изд. "Экономика", 1996. – 276 с. 7. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Н. В. Краснокутська. – К. : КНЕУ, 2003. – 504 с. 8. Гуткевич С. О. Формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства [Електронний ресурс] / С. О. Гуткевич, Л. А. Андросюк. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/15_APSN_2010/Economics/67339.doc.htm. – Назва з екрану. 9. Walker J. W. Human Resource Planning / J. W. Walker. – New York : McGraw-Hill, 1980. – 268 p. 10. Энциклопедия "Управление человеческими ресурсами" / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Изд. дом "Питер", 2002. – 1 200 с. 11. Mincer J. Schooling, experience and earnings. / J. Mincer // Journal of Political Economy. – 1975. – Vol. 83, No. 2. – April. – P. 444–446. 12. Ковтуненко К. В. Основні підходи до формування інтелектуального капіталу: зміст та роль в інноваційному розвитку підприємства / К. В. Ковтуненко // Економіка розвитку. – 2013. – № 3 (67). – С. 59–62. 13. Рогожин О. Г. Інноваційний соціальний капітал: питання ідентифікації та вимірювання / О. Г. Рогожин, І. П. Макаренко // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2 (20). – С. 82–92. 14. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір : монографія / під ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 383 с.

References: 1. Yaremenko M. O. Upravlinnia potentsialom torhovelnykh pidpriemstv : dys. ... kand. ekon. nauk : spets. 08.00.04 – ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy (za vydamy ekonomichnoi dialnosti) / Maryna Oleksandrivna Yaremenko. – Donetsk : Donetskyi natsionalnyi universytet ekonomiky i torhivli imeni Mykhaila Tuhan-Baranovskoho, 2013. – 143 p. 2. Kuzmenko O. K. Mekhanizm upravlinnia potentsialom rozvytku torhovelnykh pidpriemstv systemy spozhyvchoi kooperatsii : dys. ... kand. ekon. nauk : spets. 08.00.04 – ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy (za vydamy ekonomichnoi dialnosti) / Oleksandra Kostiantynivna Kuzmenko. – Poltava : Poltavskiy universytet ekonomiky i torhivli,

2011. – 290 p. 3. Sardak O. V. Upravlinnia personal-marketyngom: teoriia ta metodolohiia : dys. ... dokt. ekon. nauk : spets. 08.00.04 – ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy / Olena Viktorivna Sardak. – Donetsk : Donetskyi natsionalnyi universytet ekonomiky i torhivli imeni Mykhaila Tuhan-Baranovskoho, 2012. – 408 p. 4. Rehionalni problemy formuvannya trudovoho potentsialu i shliakhy ikh vyrishennia : monohrafiia [Regional Problems of Labour Potential Formation and Solutions : monograph] / N. D. Lukianchenko, V. P. Antoniuk, L. V. Shaulska et al. – Donetsk : DonNU ; In-t ekonomiky prom-ti, 2004. – 340 p. 5. Shcherbak V. H. Innovatsiini aspekty upravlinnia trudovoho potentsialu : monohrafiia [Innovation Aspects of Labour Potential Management : monograph] / V. H. Shcherbak. – Kh. : Vyd. KhNEU, 2009. – 332 p. 6. Vikhanskiy O. S. Menedzhment: chelovek, strategiya, organizatsiya, protsess / O. S. Vikhanskiy, A. I. Naumov. – M. : Izd. "Ekonomika", 1996. – 276 p. 7. Krasnokutskaya N. V. Innovatsiiniy menedzhment : navch. posib. / N. V. Krasnokutskaya. – K. : KNEU, 2003. – 504 p. 8. Hutkevych S. O. Formuvannya innovatsiinoho potentsialu personalu pidpriemstva [Electronic resource] / S. O. Hutkevych, L. A. Androsiuk. – Access mode : http://www.rusnauka.com/15_APSN_2010/Economics/67339.doc.htm. – Title from the screen. 9. Walker J. W. Human Resource Planning / J. W. Walker. – New York : McGraw-Hill, 1980. – 268 p. 10. Entsiklopediya "Upravlenie chelovecheskimi resursami" / pod red. M. Pula, M. Uornera. – SPb. : Izd. dom "Piter", 2002. – 1 200 p. 11. Mincer J. Schooling, experience and earnings / J. Mincer // Journal of Political Economy. – 1975. – Vol. 83, No. 2. – April. – P. 444–446. 12. Kovtunencko K. V. Osnovni pidkhody do formuvannya intelektualnoho kapitalu : zmist ts rol v innovatsiinomu rozvytku pidpriemstva [Main Approaches to the Intellectual Capital Formation : the Essence and Role in the Company Innovative Development] / K. V. Kovtunencko // Ekonomika rozvytku. – 2013. – No. 3 (67). – P. 59–62. 13. Rohozhyn O. H. Innovatsiiniy sotsialnyi kapital: pytannia identyfikatsii ta vymiruvannya / O. H. Rohozhyn, I. P. Makarenko // Demohrafiia ta sotsialna ekonomika. – 2013. – No. 2 (20). – P. 82–92. 14. Libanova E. M. Liudskiy rozvytok v Ukraini: innovatsiiniy vymir : monohrafiia [Human Development in Ukraine: Innovation Aspect : monograph] / pid red. E. M. Libanovoi. – K. : In-t demohrafiia ta sotsialnykh doslidzhen NAN Ukrainy, 2008. – 383 p.

Інформація про автора

Вашенко Наталя Валеріївна – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського (83050, Україна, м. Донецьк, вул. Щорса, 31, e-mail: vashenko2006@land.ru).

Інформация об авторе

Вашенко Наталья Валерьевна – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського (83050, Україна, г. Донецк, ул. Щорса, 31, e-mail: vashenko2006@land.ru).

Information about the author

N. Vashchenko – Associate Professor of Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhailo Tuhan-Baranovskiy (31 Shchors St, 83050, Donetsk, Ukraine, e-mail: vashenko2006@land.ru).

Рецензент

докт. екон. наук,

професор Ястремська О. М.

Стаття надійшла до ред.

03.04.2014 р.