

УДК: 338.2

JEL: J24, J83, M12, M13, M 51

Самофалова М.О.¹⁹*Національний університет біоресурсів і природокористування України (Київ, Україна)*<https://orcid.org/0000-0003-3272-4372>**Могилевський Ю.В.²⁰***Європейський університет (Київ, Україна)*<https://orcid.org/0000-0002-0775-8733>**Майдан С.В.²¹***Національний університет біоресурсів і природокористування України (Київ, Україна)*

ОСНОВНИ НАПРЯМИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ІМІДЖУ ТОВ «ПОЛІСЬКА НИВА»

У статті розглянуто основні принципи кадрової політики, які чинять найбільше впливають на трудову діяльність персоналу, запропоновано напрями вдосконалення кадрової політики для підприємства, сформовано шляхи вдосконалення функціональності кадрової політики, розроблено складники структури іміджу для підприємства та методи позиціонування товару на ринку.

Ключові слова: трудові ресурси, кадрова політика, імідж, персонал.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ИМИДЖА ООО «ПОЛЕССКАЯ НИВА»

В статье рассмотрены основные принципы кадровой политики, оказывающие наибольшее влияние на трудовую деятельность персонала, предложены направления совершенствования кадровой политики на предприятии, сформированы пути совершенствования функциональности кадровой политики, разработаны составляющие структуры имиджа для предприятия и методы позиционирования товара на рынке.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, кадровая политика, имидж, персонал.

MAIN DIRECTIONS OF THE PERSONNEL POLICY FOR IMPROVING THE IMAGE OF «POLISKA NIVA» LTD

The article deals with the basic principles of personnel policy, which have the greatest impact on the work activity of personnel, the directions of improvement of personnel policy for the enterprise, the ways of improving the functionality of personnel policy, the components of the image structure for the enterprise and the methods of positioning goods on the market.

Keywords: labor resources, personnel policy, image, personnel.

Актуальність проблеми. Нині кадрова політика в Україні ще недостатньо

¹⁹ **Самофалова Марія Олексіївна**, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту ім. проф. Й.С. Завадського, факультет аграрного менеджменту, Національний університет біоресурсів і природокористування України (Київ, Україна)

²⁰ **Могилевський Юрій Володимирович**, аспірант, Європейський університет (Київ, Україна)

²¹ **Майдан Сергій Васильович**, студент-бакалавр заочної форми навчання факультету аграрного менеджменту, Національний університет біоресурсів і природокористування України (Київ, Україна)

відповідає сучасним вимогам і викликам. На різних рівнях влади бракує програми дій щодо розвитку персоналу, а кадровий процес зводиться до здійснення контролю за негативними проявами в роботі з персоналом та причин виникнення конфліктів. Характерною є відсутність висококваліфікованих кадрів, мотивації праці, засобів діагностики кадрової ситуації, оцінки праці та персоналу, прогнозу кадрових потреб тощо. Тому в сучасних умовах господарювання виникає потреба у вивченні й упровадженні дієвих інструментів кадрової політики, які б призводили до підвищення іміджу підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання кадрової політики підприємства останнім часом висвітлювалась у працях таких науковців, як Л.В. Балабанова [1], Бутенко І.А. [2], Веснин В.Р. [3], науковці О.В. Крушельницька [4], Храмов О.В. [5], Шаповал О.А. [6] та інших. Однак, якщо і приділяють увагу, то на поверхневому рівні. І хоча, дане питання не одноразово досліджувалось і обговорювалось але, незважаючи на його важливість, розвивати й удосконалювати кадрову політику почали лише деякі підприємства, ізазвичай, майже всі вони є іноземними філіями. Тому виникає об'єктивна необхідність у формуванні методичного підходу до оцінки саме кадрової політики щодо підвищення іміджу підприємства.

Постановка завдання. Розглянути особливості кадрової політики в управлінні підприємством, розкрити основні завдання кадрової політики та напрями вдосконалення системи управління кадровою політикою на підприємстві щодо підвищення іміджу ТОВ «Поліська Нива».

Результати дослідження. Сільськогосподарське підприємство ТОВ «Поліська Нива» було зареєстроване в грудні 2014 р. Розміщена в Житомирській обл., Народицький район, село Сухарівка, вул. Визволителів, 33. Зараз керівником є Хейлик Олена Анатоліївна.

ТОВ «Поліська Нива» займається вирощуванням зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур; розведенням великої рогатої худоби молочних порід; виробництвом олії і тваринних жирів; виробництвом готових кормів для тварин, що утримуються на фермах; оптовою торгівлею зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин; роздрібною торгівлею в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами.

Інвестування в людські ресурси в умовах становлення ринкової економіки стає довгостроковим фактором конкурентоспроможності, виживання і розвитку підприємств. Найважливіша складова частина стратегічно орієнтованої політики ТОВ «Поліська Нива» – її кадрова політика, що визначає філософію і принципи реалізовані щодо людських ресурсів.

Призначення кадрової політики – своєчасно формулювати цілі відповідно до стратегії розвитку організації, порушувати проблеми і ставити завдання, знаходити способи досягнення цілей.

Уважаємо, що кадрова політика ТОВ «Поліська Нива» повинна визначати генеральний напрям і основи роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них. Її основною метою є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог чинного законодавства та становища на ринку праці.

Цільове завдання кадрової політики ТОВ «Поліська Нива» може виконуватися по-різному, при цьому існують такі альтернативні варіанти: звільняти працівників або зберігати; якщо зберігати, то як саме; проводити підготовку працівників самостійно або шукати тих, хто вже має необхідну підготовку; проводити набір персоналу із зовнішніх джерел або перенавчати працівників, які підлягають звільненню з підприємства; проводити додатковий набір персоналу або задовольнятися існуючою кількістю за умови раціональнішого її використання; вкладати гроші в підготовку «дешевих», але вузько спеціалізованих працівників, або «дорожчих», проте маневрених тощо.

Основними складниками кадрової політики ТОВ «Поліська Нива» є: політика набору, відбору і розстановки кадрів; політика профорієнтації, адаптації і підвищення кваліфікації кадрів; політика зайнятості; політика управління службовим зростанням; політика стимулювання; соціальна політика.

Кадрова політика ТОВ «Поліська Нива» має за головну мету забезпечення сьогодні та в майбутньому кожної посади і робочого місця персоналом належної кваліфікації. Безумовно, головною її метою є формування та оптимальне використання кадрів для досягнення цілей підприємства. Проблема полягає в тому, щоб забезпечити такий кадровий процес, який сприятиме сталому розвитку економіки, політичного життя та соціальної сфери суспільства.

Ефективна кадрова політика, яка створює умови для раціонального використання кадрів на підприємстві, є [7]: складовою частиною стратегічної програми розвитку підприємства, яка сприятиме реалізації стратегії через кадрове забезпечення; гнучкою, тобто вона має бути, з одного боку, стабільною, оскільки і стабільністю пов'язані певні плани працівників, а з другого – динамічною, тобто коригуватися відповідно до змін тактики підприємства, економічної ринкової ситуації; економічно обґрунтованою, зважаючи на реальні фінансові можливості, що забезпечить індивідуальний підхід до працівників.

Отже, кадрова політика повинна бути спрямована на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалася на набуття не тільки економічного, але й соціального ефекту, за умови дотримання чинного законодавства, нормативно правових актів.

При формуванні кадрової політики ТОВ «Поліська Нива», для визначення напряду діяльності в організації, слід дотримуватись основних принципів кадрової політики, а саме зображених на рис. 1.

Зміст кадрової політики не обмежується прийняттям на роботу, а стосується принципових позицій підприємства щодо підготовки, розвитку персоналу, забезпечення взаємодії працівника і підприємства. Тоді як стратегічна кадрова політика пов'язана з вибором цільових завдань, розрахованих на далеку перспективу, поточна кадрова робота орієнтована на оперативне з'ясування кадрових питань.

Установлено, що кадрова політика ТОВ «Поліська Нива» поділяється на такі складові її елементи:

- політика зайнятості – це забезпечення висококваліфікованим персоналом і створення привабливих умов праці та забезпечення безпеки, а також можливостей для просування працівників з метою підвищення міри їхньої задоволеності роботою;
- політика навчання – це формування відповідної бази навчання, щоб працівники мали можливість підвищити кваліфікаційний рівень і тим самим дістати можливість свого професійного просування;
- політика оплати праці – це надання вищої заробітної плати, ніж на інших підприємствах, відповідно до здібностей, досвіду, відповідальності працівника;
- політика добробуту – це забезпечення ширшого набору пільг і послуг, ніж в інших наймачів;
- соціальні умови мають бути привабливі для працівників і взаємовигідні для них і підприємства.

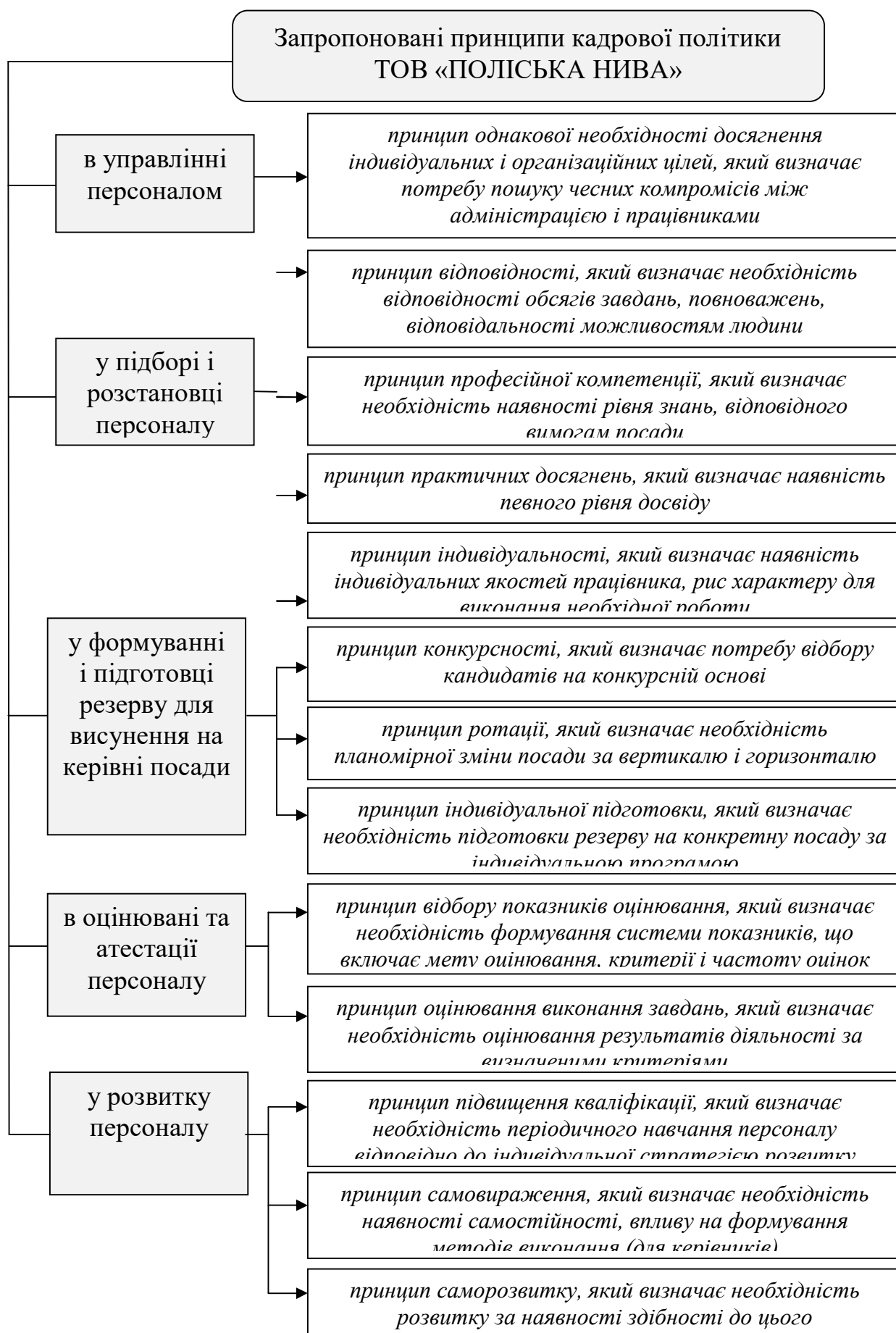


Рис. 1. Запропоновані принципи кадрової політики ТОВ «ПОЛІСЬКА НИВА»

Кадрова політика підприємства та напрями її вдосконалення – політика трудових відносин – це встановлення певних процедур для розв’язання трудових конфліктів.

Кожен з перерахованих складових елементів вимагає ефективного механізму виконання (рис. 2).

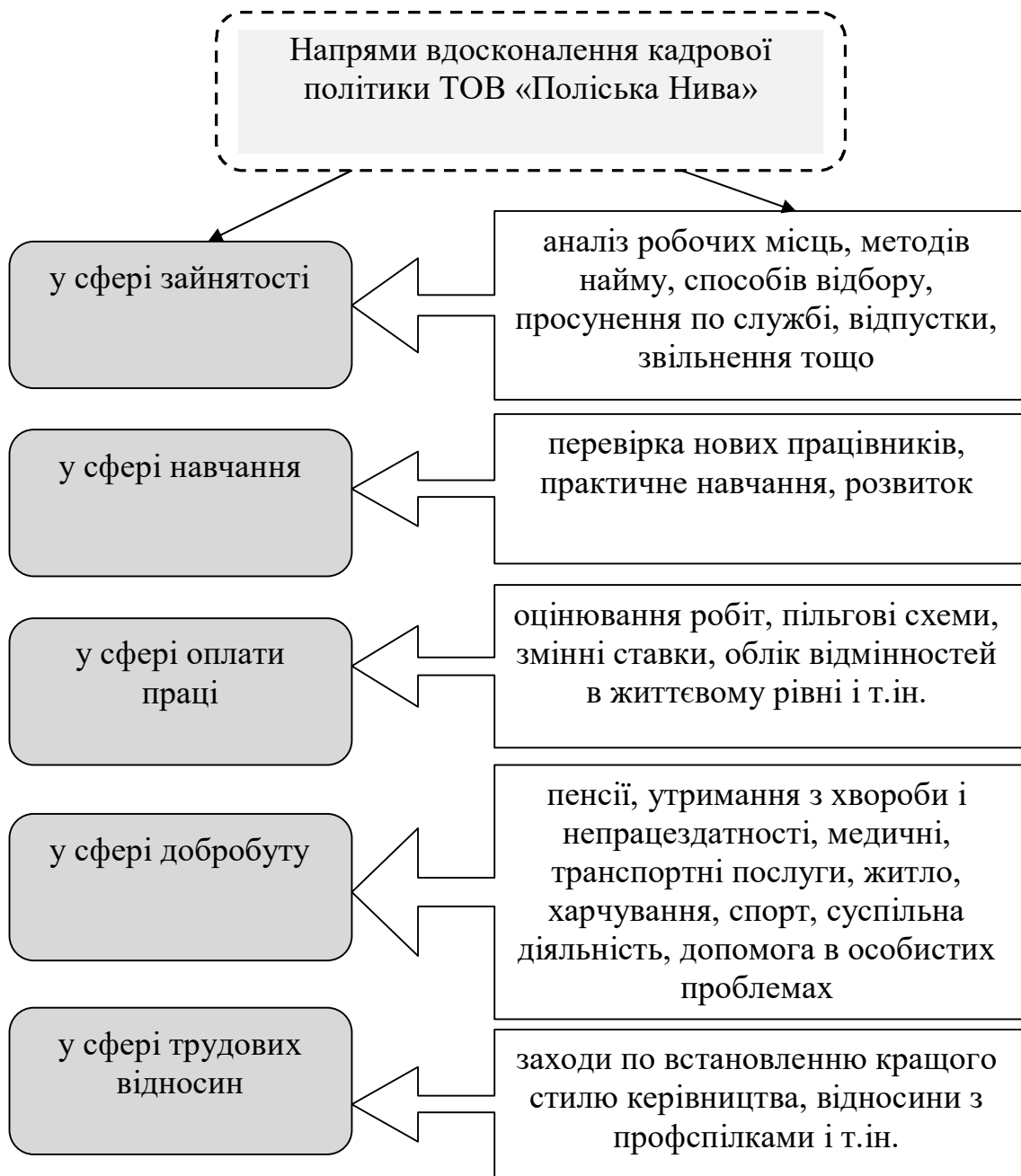


Рис. 2. Напрями вдосконалення кадрової політики ТОВ «Поліська Нива»

Для запровадження ефективної кадрової політики в ТОВ «Поліська Нива» дуже важливо ще на стадії формування передбачити основні критерії оцінювання її ефективності. Це дуже складно, оскільки в Україні немає досвіду оцінювання ефективності кадрової політики взагалі, а не лише окремих її складників.

Кадрова політика має акцентувати увагу на інтелектуальному, соціальному, організаційному та інших складниках. У процесах соціального управління центральним є людський фактор. Професіоналізм, активність, ініціативність та працьовитість – ось далеко не повний перелік параметрів і проявів цього фактора.

Створення працездатної, ефективної команди професіоналів – виклик для будь-якого керівника. Водночас, це вершина управлінської майстерності. Проте зусилля, витрачені на створення команди, окупаються в будь-якому випадку: команда легше і швидше досягає успіху.

Роль лідера дуже важлива: він формує основні принципи взаємодії, задає вектор розвитку, принципово впливає на мікроклімат у колективі.

Уважаємо, що шляхи вдосконалення функціональності кадрової політики ТОВ «Поліська Нива» такі (рис. 3):

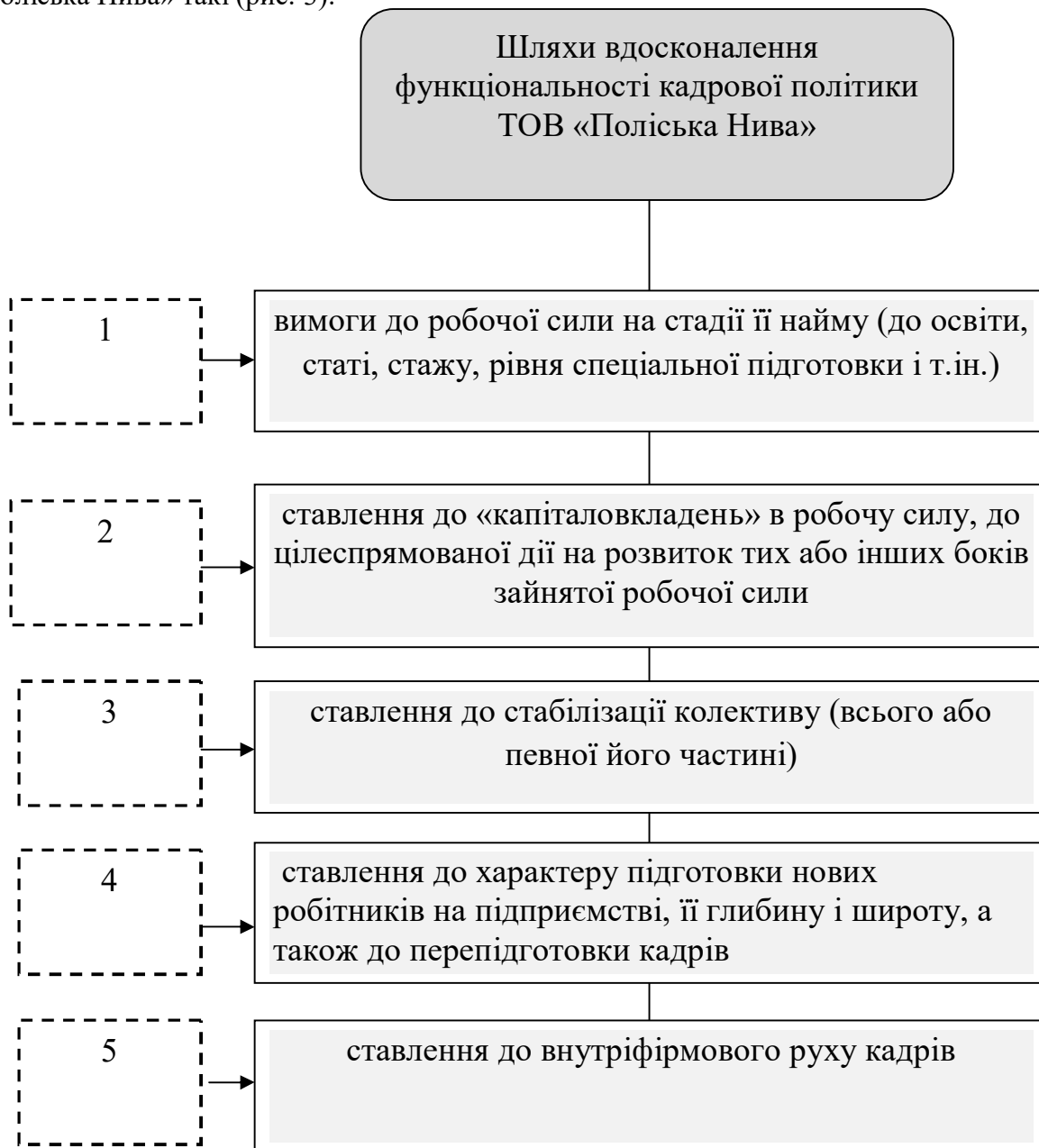


Рис. 3. Шляхи вдосконалення функціональності кадрової політики ТОВ «Поліська Нива»

Найгостріші проблеми кадрової політики, згідно з проведеним опитуванням робітників ТОВ «Поліська Нива», наведено в таблиці 1.

Однією з причин недостатньої уваги розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів у межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає в підприємства. Ще однією причиною недостатнього розвитку підготовки кадрів на підприємстві ТОВ

«Поліська Нива» є небажання управлінців витратити кошти на навчання персоналу через можливу зміну роботи останніми, власне побоювання втратити витрачені кошти.

Таблиця 1

Найгостріші проблеми кадрової політики ТОВ «Поліська Нива»

	Перелік гострих проблем кадрової політики	Кількість відповідей, %
1	Недосконалість системи розвитку персоналу (недостатність кваліфікації кадрів, навчання, суб'єктивне кар'єрне зростання тощо)	25
2	Недосконалість системи матеріального і морального стимулювання праці	15
3	Відсутність кадрового резерву	14
4	Недосконалість системи підбору і наймання персоналу, брак певних критеріїв при відборі	11
5	Дефіцит кваліфікованих кадрів	8
6	Необізнаність персоналу щодо кадрової політики підприємства	8
7	Немає певних вимог до керівників, кандидатів на керівні посади, невизначеність складу компетентностей	7
8	Незадовільний стан стосунків між керівниками і працівниками	7
9	Недосконалість системи атестації (брак об'єктивних критеріїв оцінювання, суб'єктивна атестація)	5

Джерело: сформовано згідно з проведенням анкетним опитуванням робітників ТОВ «Поліська Нива»

Для якісного формування змісту стратегії розвитку персоналу ТОВ «Поліська Нива» пропонуємо комплекс рекомендацій щодо:

- мети та завдань стратегії розвитку персоналу, яка полягає у формуванні та підтримці кількісного та якісного складу персоналу підприємства, який якнайбільше відповідає вимогам виробництва, здатний розв'язувати проблеми та забезпечує реалізацію конкурентної стратегії підприємства;

- стратегічних підходів до кадрового складу, відбору та залучення кадрів, що полягають у переході до формування двоюрисної структури персоналу, яка складається із «кадрового ядра» (найбільш кваліфікованих і цінних працівників) і «периферійних» працівників, функції яких на підприємстві є таким значимими і відповідальними;

- організації праці та забезпечення ефективного використання персоналу, яка передбачає створення сучасних робочих місць, підвищення якості життя, оцінювання відповідності персоналу посадам, які вони обіймають, і впровадження ефективних моделей організації робіт;

- розвитку систем стимулювання персоналу підприємства, які включають матеріальні та нематеріальні стимули до праці і найважливіші стратегічні напрями роботи з мотивації персоналу;

- розвитку людського капіталу підприємства, який забезпечує підвищення конкурентоспроможності підприємства, його здатності до інновацій;

- стратегічних підходів до організації руху кадрів на підприємстві як умови ефективного розміщення, використання та утримання працівників, забезпечення їхнього професійного зростання, що можливо лише за умови поєднання оперативного та стратегічного управління;

- розвитку соціально-трудових відносин між найманими робітниками і роботодавцями щодо умов наймання, функціонування і розвитку трудового потенціалу підприємства;

- соціального розвитку та соціального захисту, які охоплюють такі сфери, як житло, медичне обслуговування, пенсійне страхування, соціально-побутові послуги, професійну підготовку, та сприяють забезпеченню необхідних умов для підвищення якості життя і посилюють мотивацію працівників.

Зазначені рекомендації стосуються основних напрямів з розробки ефективної стратегії формування кадрової політики ТОВ «Поліська Нива» в сучасних умовах.

Кадрова політика повинна збільшувати можливості підприємства ТОВ «Поліська Нива», реагувати на вимоги технології і ринку, що змінюються в найближчому майбутньому.

У структурі іміджу ТОВ «Поліська Нива» можна виділити такі взаємопов'язані за формою і змістом компоненти (рис. 4):

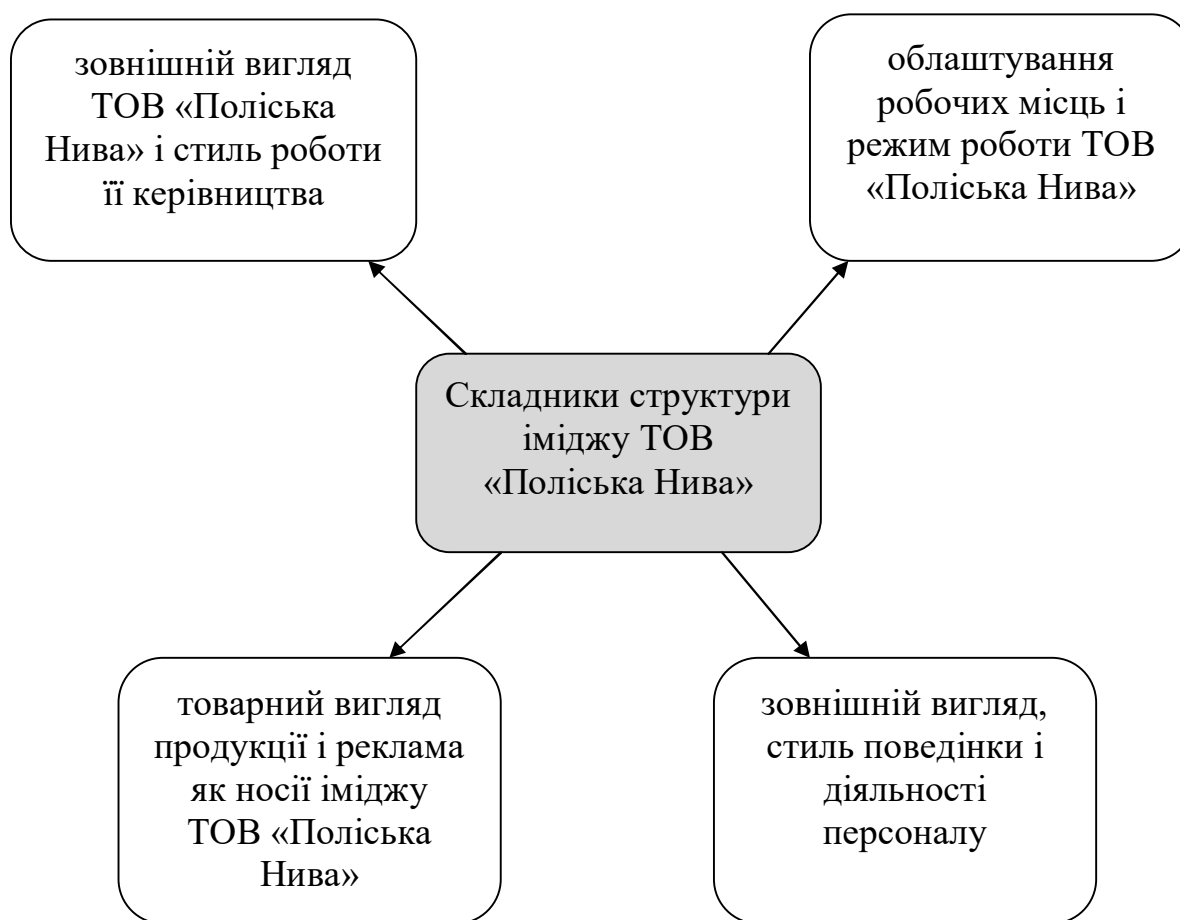


Рис. 4. Складники структури іміджу ТОВ «Поліська Нива»

Стиль роботи ТОВ «Поліська Нива» найкраще виявляється у ставленні до відвідувачів. Якщо в ТОВ «Поліська Нива» клієнта (споживача) зустріли, провели до потрібної людини, дали вичерпну відповідь на запитання, запропонували альтернативні варіанти, порекомендували як потрібно вести справу, або як її можна зробити в іншому місці, або навіть відмовили, зовсім не зіпсувавши настрою, – можна з упевненістю сказати, що ТОВ «Поліська Нива» процвітає і стиль її роботи відповідає високому рейтингу. Головні ланки: відповідальність, швидкість, результативність.

Імідж створюється спільними зусиллями всіх працівників без винятку. Насамперед треба створити імідж усередині колективу, серед персоналу і потім – ширше, у межах країни. Створення позитивного іміджу – тривалий процес. Швидко міцний імідж не створиш, це буде тимчасовий імідж.

Облаштування робочих місць і режим роботи персоналу. Можна уявити, якщо клієнт (споживач) прийшов на робоче місце менеджера, уся інформація, засоби зв'язку в ньому миттєво доступні. Робоче місце добре освітлене, ніщо не заважає зосередитись, обстановку домашньо-ділову. Нічого зайвого, але й не порожньо. Якщо є декілька робочих місць, ніхто нікому не заважає. Режим роботи органічно збігається з біоритмами людини. Є можливість релаксації (відновлення сил) при напруженій роботі, можливість релаксації (відновлення сил) при напруженій роботі, наприклад з комп'ютером. На основі сприйняття інтер'єру службового приміщення і режиму праці в клієнта (споживача) сформовується висока думка про цю організацію.

Узагалі проблема робочих місць у ТОВ «Поліська Нива», наприклад розстановки столів в офісі, пов'язана зі сприйняттям людини людиною, із психологічною сумісністю, із родом діяльності, яка виконується, ступенем виробничої взаємозалежності.

Якщо в офісі всі всіх бачать – це може бути не найкращий варіант розстановки столів, пік працездатності в кожного може бути різним. Коли в одного працівника «ідуть ідеї», в іншого може бути гальмування мислення, і йому треба відволіктися чи поспілкуватися, чим він заважатиме своєму колезі.

Якщо ж між столами є перегородки типу лабіринту, то це ізолює працівників один від одного. При ізоляції може виникнути деяке пригнічення через незначну кількість сигналів-збудників, що негативно впливає на продуктивність праці. А при спогляданні один одного в працівників, по-перше, виникає невербальна і вербальна комунікація, по-друге, спонтанна конкуренція і підсвідомий страх: а раптом хтось подумає, що я нічого не роблю? Напевно, найоптимальнішою розстановкою робочих місць в офісах є розстановка за принципом «моєї» території – кожен організовує своє робоче, з огляду на естетико-ергономічні смаки, поняття, стиль роботи і психологічний комфорту.

Товарний вигляд продукції і реклама як носії іміджу ТОВ «Поліська Нива». Важливим складником економічного процвітання країни, галузі економіки чи окремої фірми є її імідж. На основі іміджу у нас прогнозується уявлення про виробника. Якщо вистачає коштів і вмінь на виготовлення привабливої, естетично бездоганної продукції, то зрозуміло, що і вміст того, що оформляють, достатньо якісний. Закономірним є висновок, що економічно ТОВ «Поліська Нива» процвітає, а якщо це навіть і не так, то захищає «честь мундира» до останнього подиху. А це також викликає повагу. Зовнішній вигляд продукції є також і її рекламою. Це може бути як пряма реклама типу купуйте, беріть, вживайте, ми найкращі тощо, так і побічна, ненав'язлива типу: Ви бачите, які ми. Вибір за вами.

Але не тільки упаковка товару чи його розфарбування несуть ідею фірми. Ідею організації «несуть» також логотипи, товарні знаки, зовнішня форма конструкції товарів тощо.

Головні методи формування іміджу ТОВ «Поліська Нива», на нашу думку, є такими (рис. 5).

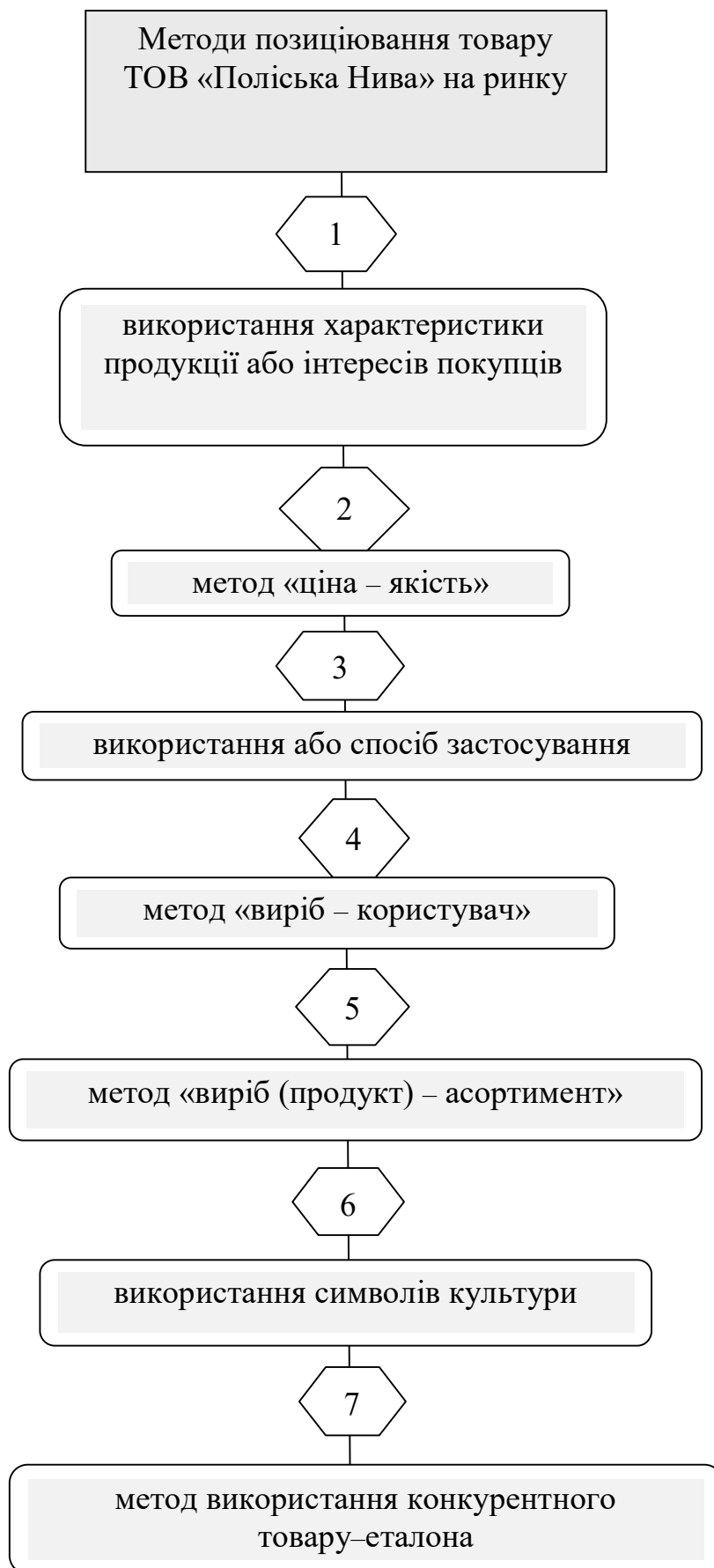


Рис. 5. Методи позиціювання товару ТОВ «Поліська Нива» на ринку

Можна з упевненістю сказати, що будь-яка організація має той чи інший образ у суспільній свідомості, незалежно від того, працює вона над його створенням чи ні. В

іншому випадку образ формується стихійно під впливом уривчастої і не завжди достовірної інформації, чуток, думок конкурентів і тощо. Для організації набагато вигідніше цілеспрямовано формувати власний сприятливий імідж, ніж пускати справу на самоплив і виправляти згодом небажані і хибні уявлення людей про себе та власну діяльність.

Наслідком створення позитивного іміджу стане підвищення престижу (авторитету) організації серед різних груп населення. Отже, цілком виправдовується твердження, що спочатку організація працює на імідж, а потім імідж працює на організацію.

Висновки. У проведеного дослідження було сформовано принципи кадрової політики ТОВ «Поліська Нива», аргументовано, що зміст кадрової політики не обмежується лише прийомом на роботу працівника, а й стосується принципових позицій підприємства щодо підготовки, розвитку персоналу, забезпечення взаємодії працівника і підприємства, запропоновано напрями вдосконалення кадрової політики ТОВ «Поліська Нива», які будуть сприяти поліпшенню HR менеджменту на підприємстві; сформовано шляхи вдосконалення функціональності кадрової політики та розроблено складники структури іміджу ТОВ «Поліська Нива» та методи позиціонування товару. Використавши ці пропозиції, ТОВ «Поліська Нива» має всі шанси поліпшити свою конкурентоспроможність на ринку.

Бібліографічний список

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Бутенко І.А., А. В. Курносова Напрямки вдосконалення кадрової політики та підвищення ефективності управління персоналом підприємства *Вісник економічної науки України*. 2014. №3. С. 7-11.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. Москва: Проспект, 2011. 688 с.
4. Крушельницька О.В. Д.Г. Мельничук. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2003. 296 с.
5. Храмов О.В., Бовтрук А.П. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. Київ: МАУП, 2001. 112 с.
6. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 712-715.
7. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Київ: КНЕУ, 1997. 248 с.

References

1. Balabanova L.V., O.V.Sardak. Upravlinnia personalom: pidruchnyk. Kyiv: Tsentruchbovoi literatury, 2011. 468 s.
2. Butenko I.A., A. V. Kurnosova Napriamky vdoskonalennia kadrovoi polityky ta pidvyshchennia efektyvnosti upravlinnia personalom pidpriemstva. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*. 2014. №3. S. 7-11.
3. Vesnyn V.R. Upravlenye personalom. Teoryia y praktyka: uchebnyk. Moscow: Prospekt, 2011. 688 s.
4. Krushelnytska O.V. D.H. Melnychuk Upravlinnia personalom: navch. posib. Kyiv: Kondor, 2003. 296 s.
5. Khramov O.V., Bovtruk A.P. Osnovy upravlinnia personalom: navch.-metod. posib. Kyiv: MAUP, 2001. 112 s.
6. Shapoval O.A. Kadrova polityka ta shliakhy yii pokrashchennia *Ekonomika i suspilstvo*. 2017. Vyp. 9. S. 712-715.
7. Loznytsia V.S. Psykholohiia menedzhmentu. Kyiv: KNEU, 1997. 248 s.

AUTHOR'S ABSTRACT

JEL: J 01, J 53, J 82, M51, M54

Samofalova M.²²*National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (Kyiv, Ukraine)*<https://orcid.org/0000-0003-3272-4372>E-mail: marija.samofalova@gmail.com**Mohylevskyi Yu.**²³*Postgraduate Student,**European University (Kyiv, Ukraine)*<https://orcid.org/0000-0002-0775-8733>E-mail: y.mogilevskiy@starki.com.ua**Maidan S.**²⁴*National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (Kyiv, Ukraine)*E-mail: ggghhhj124@gmail.com**MAIN DIRECTIONS OF THE PERSONNEL POLICY FOR IMPROVING THE
IMAGE OF «POLISKA NIVA» LTD**

Objective. To consider the peculiarities of the personnel policy in enterprise management, to reveal the basic tasks of the personnel policy and directions of improvement of the system of personnel policy management at the enterprise to enhance the image of «Poliska Niva» LLC.

Methods. To achieve the goal of the study, a set of methods of logical-theoretical analysis of the problem is used, such as analysis and synthesis, analysis of the results of the experiment and determination of its scientific novelty, questioning and observation.

Results. The basic principles of personnel policy which have the greatest influence to the labor activity of personnel are considered, directions of improvement of personnel policy for the enterprise are offered, ways of perfection of functionality of personnel policy are developed, components of image structure for the enterprise and methods of positioning of the goods on the market are developed.

Scientific novelty. The principles of the personnel policy of «Poliska Niva» LTD are formed, which, unlike other content of the personnel policy, is not limited only hiring, but also relates to the principal positions of enterprise according to training, development of personnel, ensuring interaction between the employee and the enterprise. While strategic personnel policy is related to the choice of long-term goals, the current human resources work is focused on the prompt resolution of personnel issues.

Practical significance. The results of the researches made it possible to formulate personnel policy principles for «Poliska Niva» LTD. The directions for improvement of personnel policy are offered use of which will help to improve HR management at the enterprise and improve the competitiveness of the enterprise in the market in the future.

²² **Samofalova Mariia**, PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of Y.S. Zavadsky Management Department, faculty of Agrarian Management, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (Kyiv, Ukraine)

²³ **Mohylevskyi Yuriy**, Graduate Student, European University (Kiev, Ukraine)

²⁴ **Maidan Sergey**, Part-time Student, Faculty of Agrarian Management, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (Kyiv, Ukraine)