

УДК 336.5:330.3

DOI: 10.25140/2411-5215-2020-1(21)-197-204

Наталія Ткаченко, Наталія Медведкова

**ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ**

Наталія Ткаченко, Наталія Медведкова

**ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ**

Nataliia Tkachenko, Nataliia Miedviedkova

**FINANCIAL SUPPORT FOR DEVELOPMENT
OF THE LABOR POTENTIAL OF UKRAINE**

У статті досліджено особливості фінансового забезпечення трудового потенціалу, проаналізовано співвідношення понять «трудові ресурси», «людський капітал» та «трудова потенція». Акцентовано увагу на конкурентоспроможності трудового потенціалу та подано його в системі координат «суб'єкти трудових відносин та конкурентоспроможності». Схематично представлено систему формування доходів економічно активного населення та проаналізовано сучасний стан трудового потенціалу України з урахуванням показників економічно активного населення. Обґрунтовано, що на економічно активних підприємствах України існує значна частина заборгованості з виплати заробітної плати, що не дозволяє позитивно характеризувати стан забезпечення фінансових обов'язків роботодавців перед працівниками. На цій підставі сформульовано рекомендації щодо управління заборгованістю із заробітної плати як основного компонента фінансового забезпечення розвитку трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал; формування доходів; економічно активне населення; фінансове забезпечення; фінансове стимулювання; конкурентоспроможність трудового потенціалу.

Рис.: 2. Табл.: 2. Бібл.: 11.

В статье исследованы особенности финансового обеспечения трудового потенциала, проанализировано соотношение понятий «трудовые ресурсы», «человеческий капитал» и «трудова потенція». Акцентируется внимание на конкурентоспособности трудового потенциала, который представлен в системе координат «субъекты трудовых отношений и конкурентоспособность». Схематически приведена система формирования доходов экономически активного населения и проанализировано современное состояние трудового потенциала Украины с учетом показателей экономически активного населения. Обосновано, что на экономически активных предприятиях Украины существует значительная часть задолженности по выплате заработной платы, что не позволяет положительно характеризовать состояние обеспечения финансовых обязательств работодателей перед работниками. На этом основании сформулированы рекомендации по управлению задолженностью по заработной плате как основного компонента финансового обеспечения развития трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал; формирование доходов; экономически активное население; финансовое обеспечение; финансовое стимулирование; конкурентоспособность трудового потенциала.

Рис.: 2. Табл.: 2. Библ.: 11.

The features of financial support of the labor potential were explored; the relationship between the concepts of "labor resources", "human capital" and "labor potential" was analyzed. The attention is focused on the competitiveness of labor potential, which is presented in the coordinate system "subjects of labor relations and competitiveness". The revenue-generation system for the economically active population was schematically shown and the current state of the labor potential of Ukraine, taking into account the indicators of the economically active population, was analyzed. It was substantiated that there is a significant part of the salary arrears at economically active enterprises of Ukraine that does not allow a positive characterization of the state of ensuring the financial obligations of employers to employees. On this basis, recommendations for managing salary arrears as the main component of financial support for the development of labor potential were formulated.

Keywords: labor potential, revenue generation, economically active population, financial support, financial incentives, labor potential competitiveness.

Fig.: 2. Table: 2. References: 11.

JEL Classification: G39, J30

Постановка проблеми. На будь-якому етапі розвитку суспільства трудовий потенціал є важливим елементом, що забезпечує зростання економічного розвитку держави загалом. Наявність сформованого трудового потенціалу забезпечує країні отримання значних конкурентних переваг. Водночас трудовий потенціал потребує постійного розвитку шляхом його належного фінансування та покращення якісних характеристик. Проте сучасний соціально-економічний стан свідчить, що дослідження цієї проблеми вимагає постійної актуалізації, оскільки в умовах трансформаційних перетворень відбувається і перегляд якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу. Це,

ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ: ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ

у свою чергу, нерозривно пов'язано з питаннями фінансового забезпечення. Тому дослідження сутності трудового потенціалу, його особливостей, специфіки фінансування та впливу на ефективний розвиток держави є актуальним завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні існує багато праць учених, присвячених проблемам формування потенціалу підприємства. Серед них варто виокремити напрацювання таких науковців, як О. Бендасюк, Т. Калашнікова, Е. Лібанова, Д. Нехайчук, Н. Новак, Г. Румянцева, Л. Семів, Р. Чорний, К. Шило, Л. Шостак, Л. Яценко та ін. Попри це, проблеми фінансового забезпечення розвитку трудового потенціалу в умовах постійного впливу зовнішніх та внутрішніх чинників, теоретичні та методичні підходи до формування фінансового базису розвитку трудового потенціалу, на наш погляд, є такими, що потребують подальших розробок.

Метою статті є дослідження трудового потенціалу з урахуванням фінансового забезпечення його розвитку, оцінювання сучасного фінансового стану економічно активного населення та розробка рекомендацій в частині недопущення заборгованості із заробітної плати як основного компонента фінансового забезпечення життєдіяльності та розвитку трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Нині серед науковців-теоретиків активно обговорюється проблема трудового потенціалу. Варто чітко визначити трудовий потенціал як національний ресурс, який необхідно формувати й розвивати.

Зазначимо, що утвердження терміна «трудові ресурси» відбувалося в контексті термінологічної еволюції, поступово заміщуючи поняття «робоча сила», «кадри», «людські ресурси». Розглядувана дефініція найбільш повно віддзеркалює гуманістичний початок сучасної економіки та місце в ній людського фактору. До речі, закордонний досвід засвідчує, що поняття «робоча сила», «трудові ресурси» та «людський капітал» часто вважаються синонімічними трактуваннями.

Здійснюючи критичний аналіз дефініції «трудовий потенціал», можна переконатися в тому, що вона включає в себе всі ознаки та основні риси, які притаманні поняттю «людський капітал». При цьому реалізація трудового потенціалу спрямовується на досягнення аналогічних цільових настанов, що мають відбуватися в процесі розвитку та практичного використання людського капіталу. Тобто отримання доходу, підвищення ефективності праці та ін. У певному сенсі подібними є і основні фактори та умови розвитку трудового й людського капіталу, до яких варто віднести: відтворення здоров'я, рівень освіти, збереження та покращення середовища життєдіяльності, професійного оточення та ін.

Цікавим для наукового розгляду є підхід М. Долішнього та С. Злупко. Вони акцентують увагу на основних складових трудового потенціалу країни, а саме: «здоров'я, моральності, творчому потенціалу, трудовій активності, організованості, освітньо-кваліфікаційному рівні, мотивації до праці, ставленні людини до природи» [1]. Зважаючи на думку науковців, домінуючою характеристикою, виступають саме фізичні параметри відтворення населення. Отже, розуміння трудового потенціалу на макрорівні зводиться до наявних та майбутніх трудових ресурсів країни з деталізацією їхніх основних компонентів. Вважаємо, що такий підхід є дуже логічним та обґрунтованим.

Поширеним поглядом при ідентифікуванні трудового потенціалу суспільства є розуміння його через інтегральну оцінку як кількісних, так і якісних характеристик економічно активного населення, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства [2-4]. Не можна не погодитися з міркуваннями щодо представлення таких головних складових трудового потенціалу суспільства, як здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо й оцінює їх певними узагальненими показниками.

ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ: ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ

На нашу думку, трудовий потенціал відображає не лише кількісне і якісне розуміння трудових ресурсів країни, окремої територіальної одиниці чи підприємства, але й можливість їх використання для отримання додаткових благ. У цьому контексті подають також визначення сутності поняття «трудова потенціал» і Р. Чорний та Г. Румянцева [5, с. 67].

Важливим у сучасних умовах є акцентування уваги на факторі конкуренції. Так, за умов високої конкурентної боротьби на ринку праці працівники вимушені нарощувати свої конкурентні переваги. Конкурентоспроможність трудового потенціалу розуміється через певний набір якостей, що дозволяють виділити їх носія на фоні інших учасників у системі трудових відносин. Сукупність таких якостей можна кваліфікувати як конкурентні переваги [6]. Таке тлумачення конкурентоспроможності, на наше переконання, є можливим у тому випадку, коли трудові відносини розуміються як відносини, що формуються у зв'язку з участю в трудовій діяльності. При цьому варто включати і відносини в дотрудовій (під час отримання освітніх послуг, а також на ринку праці в процесі найму), і безпосередньо в трудовій (під час роботи), і в після трудовій фазі (соціальне обслуговування, пенсійне забезпечення та ін.).

За таких міркувань працівники диференціюються на постійних та тимчасових, резервних та таких, які заміщують штатні одиниці; самозайнятих та працюючих за договором найму та ін. (рис. 1).

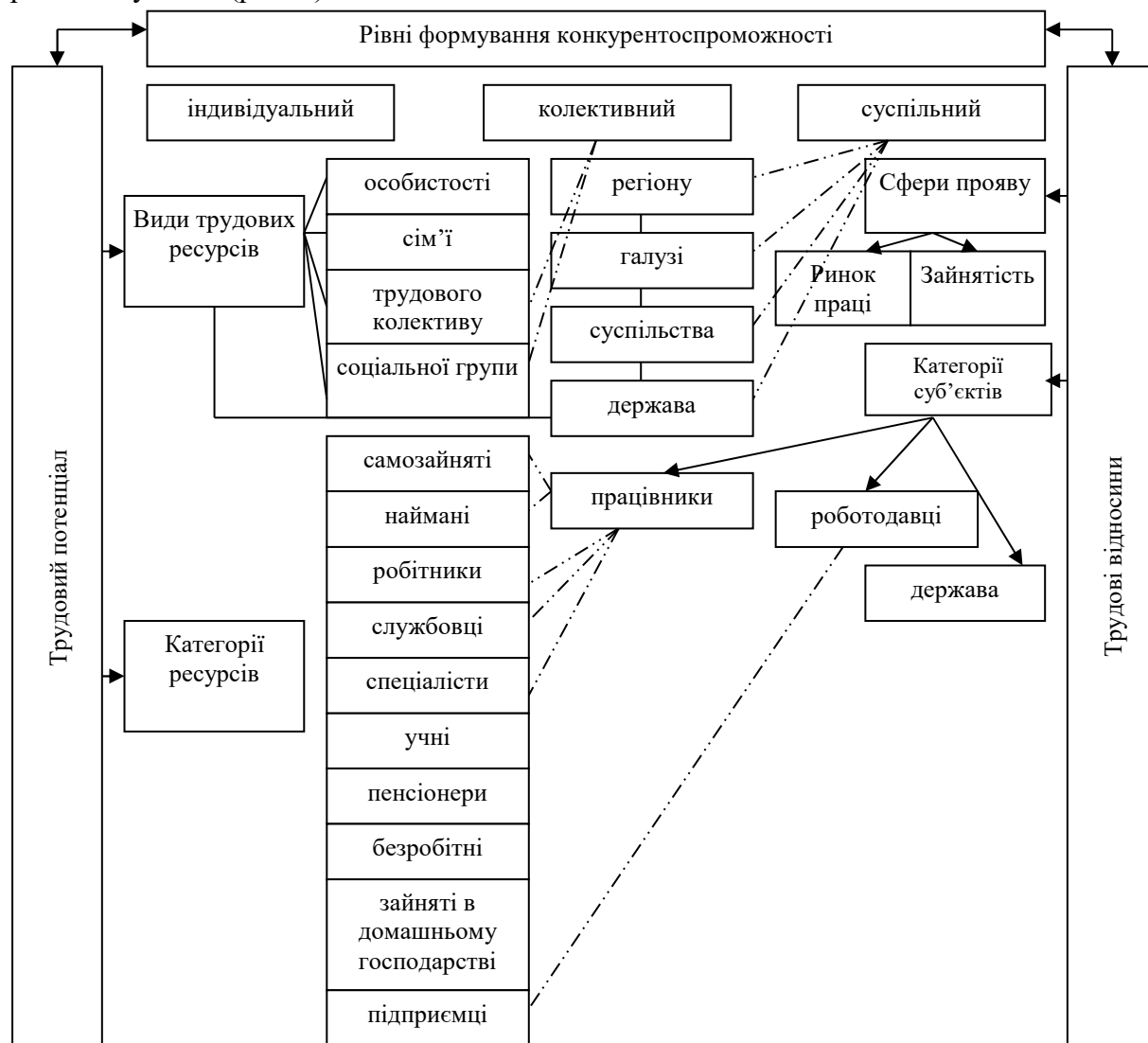


Рис. 1. Трудовий потенціал в системі координат «суб'єкти трудових відносин та конкурентоспроможності»

ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ: ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ

Аналізуючи змістовну наповненість рис. 1, можна зробити висновок, що передумовами конкуренції є:

- по-перше, відмінності в якісних і кількісних характеристиках трудового потенціалу;
- по-друге, специфічність трудових відносин, що відповідно визначає суперництво;
- по-третє, ступінь розвиненості ринкових інститутів та їх поєднання з неринковими.

Питання конкурентоспроможності неможливо розглядати окремо від специфіки фінансового забезпечення трудового потенціалу. Що ж включає в себе останнє? Так, під фінансовим забезпеченням розуміємо сукупність джерел, форм, методів та підходів до формування доходів економічно активного населення задля забезпечення його життєздатності. Водночас кваліфікування економічно активного населення дозволяє віднести до нього як найманих працівників, роботодавців, самостійно зайнятих, отримувачів пасивних доходів, так і безробітних [7-8].

Загальна схема формування доходів економічно активного населення представлена на рис. 2.

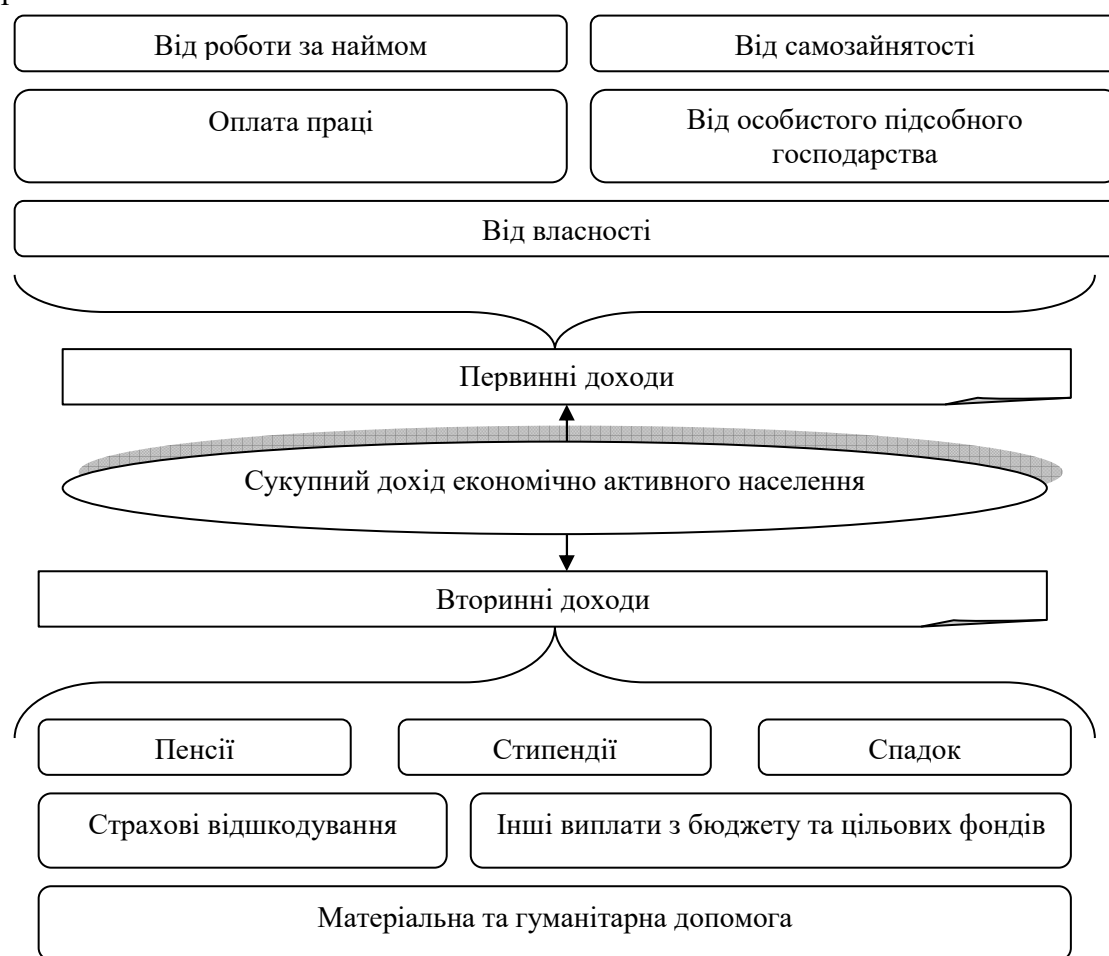


Рис. 2. Загальна схема формування доходів трудових ресурсів

Зважаючи на дані рис. 2, можна констатувати, що доходи економічно активного населення формуються з трьох основних джерел, а саме: заробітної плати, доходів від підприємницької діяльності та соціальних трансфертів.

Логічним є той факт, що розглядувана категорія населення отримує вищезазначені первинні доходи, що й перебувають у його розпорядженні та призначені для покриття різного роду зобов'язань та витрат.

Проаналізуємо сучасний стан трудового потенціалу України з урахуванням показників економічно активного населення (табл. 1).

Таблиця 1

*Динаміка економічно активного населення України
впродовж 2016-2018 років, тис. осіб*

Показник	2016	2017	2018
1	2	3	4
Кількість економічно активного населення:			
- у віці 15-70 років	17955,1	17854,4	17939,5
- у працездатному віці	17303,6	17193,2	17296,2
Кількість зайнятого населення у віці:			
- 15-70 років	16276,9	16156,4	16360,9
- у працездатному віці	15626,1	15495,9	15718,6
Безробітне населення (за методологією МОП):			
- 15-70 років	1678,2	1698,0	1578,6
- у працездатному віці	1677,5	1697,3	1577,6
Економічно неактивне населення:			
- 15-70 років	10934,1	10945,0	10724,8
- у працездатному віці	7039,3	6845,8	6486,4
Рівень економічної активності відсотків до всього населення відповідної вікової групи:			
- 15-70 років	62,2	62,0	62,6
- у працездатному віці	71,1	71,5	72,7
Рівень зайнятості відсотків до всього населення відповідної вікової групи:			
- 15-70 років	56,3	56,1	57,1
- у працездатному віці	64,2	64,5	66,1
Рівень безробіття відсотків до економічно активного населення відповідної вікової групи:			
- 15-70 років	9,3	9,5	8,8
- у працездатному віці	9,7	9,9	9,1

Джерело: складено автором на основі [9, с. 8].

Аналіз даних табл. 1 засвідчує, що кількість економічно активного населення у працездатному віці у 2018 році становила 17296,2 тис. осіб, що трохи менше від показника 2016 року, але є більшим на 103 тис. осіб. Разом із тим, позитивним є зростання рівня зайнятості розглядуваної категорії населення з 64,2 % у 2016 році до 66,1 % у 2018 році. Водночас, на фоні зменшення кількості безробітного населення у працездатному віці з 1677,5 тис. осіб у 2016 році до 1577,6 тис. осіб у 2018 році, рівень безробіття до економічно активного населення у працездатному віці зазнав певного скорочення з 9,7 % у 2016 році до 9,1 % у 2018 році. Таку тенденцію не можна вважати позитивною, і це свідчить про існування проблем у частині залучення такого населення до економічного зростання.

Зазначимо, що рівень безробіття є одним із найважливіших індикаторів реалізації трудового потенціалу. Так, на відміну від розвинених країн, в Україні поширена бідність серед працюючого населення [11]. На нашу думку, до головних причин виникнення та поширення бідності серед працюючого населення в Україні слід віднести низький рівень оплати праці та заборгованість з її виплати.

Так, на економічно активних підприємствах України значна частина заборгованості із виплати заробітної плати накопичена в попередні роки (табл. 2).

Аналіз даних табл. 2 засвідчує, що за окремими видами економічної діяльності понад половину заборгованості є «довготривалою»: у сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування заборгованість, сформована до 2019 р., становить 89 %, у сфері операцій з нерухомим майном – 77,7 %, у будівництві – 65,8 %. Можна зазначити, що в даному разі мова йде навіть не про фінансове стимулювання, а про забезпечення фінансових обов'язків роботодавців перед працівниками.

Таблиця 2

Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств (установ, організацій) за видами економічної діяльності на 1 січня 2020 р.

Показник	Сума невикраденої заробітної плати		
	тис. грн	у т. ч. нарахованої за 2018 і попередні роки	
		тис. грн	у % до загальної суми заборгованості
Усього	1 850 911	634 141	34,3
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	22 658	3429	15,1
з нього сільське господарство	14 567	2472	17,0
Промисловість	1 488 688	517 373	34,8
Будівництво	27 880	18 349	65,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	18 031	10272	57,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	70 161	6328	9,0
Інформація та телекомунікації	3228	2160	66,9
Фінансова і страхова діяльність	39	39	100,0
Операції з нерухомим майном	17 428	13541	77,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	162 406	51764	31,9
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2845	2533	89,0
Освіта	13 323	2372	17,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	13 981	2337	16,7

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [10].

Треба зазначити, що постійної уваги потребує питання щодо заборгованості із заробітної плати як основного компонента фінансового забезпечення розвитку трудового потенціалу. За нашими міркуваннями конче необхідним є:

- по-перше, поглиблення механізму нарахування компенсації за затримку виплати заробітної плати. Порушення права працівника на своєчасне отримання винагороди за працю з фінансової позиції є примусовим кредитуванням працівником свого роботодавця;
- по-друге, посилення відповідальності роботодавця через запровадження дуальності: невикплата заробітної плати – обмеження виплат акціонерам і керівникам дивідендів та різного роду заохочень;
- по-третє, підвищення фінансово-правової грамотності населення і роботодавців, що обумовлює створення дієвого інформаційного поля та консультаційних агенцій щодо вирішення проблем несвоєчасної виплати заробітної плати. Зокрема, активну участь у них повинні брати ЗМІ, громадські організації та об'єднання, місцеві центри зайнятості.

Висновки та пропозиції. Таким чином, треба зазначити, що поняття «фінансове забезпечення» не можна розглядати лише з огляду отримання заробітної плати, оскільки це комплексний процес пошуку, акумулювання розподілу та використання фінансових ресурсів. Ефективність процесу фінансового забезпечення, на нашу думку, залежить від реальності визначення обсягів фінансування, ступеня доступності (вартості) фінансових ресурсів і ризику, пов'язаного з конкретними джерелами та формами фінансування. Вважаємо, що для подальшого розвитку трудового потенціалу потрібно, насамперед, створювати умови для ефективної зайнятості та підвищення легальної економічної активності населення. Конче важливим є забезпечення належного і обґрунтованого рівня оплати праці. Водночас варто розуміти, що оплата праці є лише частиною фінансування розвитку трудового потенціалу, на фоні й підвищення кваліфікації, фінансування освіти тощо. Але зазначені напрями будуть предметом подальших наукових розвідок.

Список використаних джерел

1. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи і регіональні особливості / [М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін.]. Ужгород : Карпати, 1997. 422 с.
2. Шило К. М. Сутність та економічна природа категорії «трудовий потенціал». *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2010. № 2(10). С. 101–106.
3. Семів Л. К. Співробітництво освіти, науки, бізнесу в реалізації стратегії регіонального розвитку України. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. 2014. № 3. С. 455–462.
4. Новак І. М., Калашнікова Т. М. Дослідження взаємозв'язку сталості людського розвитку і стабільності держави. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 3 (28). С. 94–107.
5. Чорний Р. С., Румянцева Г. І. Фінансове забезпечення розвитку трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства. *Економічний часопис-XXI*. 2011. № 3-4. С. 66–68.
6. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку : колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. К., 2016. 328 с.
7. Шостак Л. В. Зарубіжний досвід формування потенціалу підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2015. № 819. С. 449–454. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2015_819_59.
8. Нехаичук Д. В. Взаємодія фінансового забезпечення держави та регіонів : [монографія]. Сімферополь : ДІАІПІ, 2014. 432 с.
9. Україна у цифрах 2018 : статистичний збірник / Державна служба статистики. Київ, 2019. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/Ukr_cifra_2018_u.pdf.
10. Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
11. Яценко Л. Д. Шляхи розв'язання проблем щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати в Україні. *Аналітична записка. Серія «Соціальна політика»*. 2020. № 17. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-03/yacenko.pdf>

References

1. Dolishnii, M. I., Zlupko, S. M. et al. (1997). *Trudovy potentsial i zainiatist: teoretychni osnovy i rehionalni osoblyvosti* [Labor potential and employment: theoretical foundations and regional characteristics]. Uzhhorod: Karpaty [in Ukrainian].
2. Shylo, K. M. (2010). Sutnist ta ekonomichna pryroda katehorii «trudovy potentsial» [The essence and economic nature of the category “labor potential”]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu – Bulletin of the Berdyansk University of Management and Business*, 2(10), 101–106 [in Ukrainian].
3. Semiv, L. K. (2014). Spivrobitnytstvo osvity, nauky, biznesu v realizatsii stratehii rehionalnoho rozvytku Ukrainy [Cooperation of education, science, business in the implementation of the regional development strategy of Ukraine]. *Sotsialno-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy – Socio-economic problems of the modern period of Ukraine*, 3, 455–462 [in Ukrainian].
4. Novak, I. M., Kalashnikova, T. M. (2016). Doslidzhennia vzaïmozv'язku stalosti liudskoho rozvytku i stabilnosti derzhavy [The study of the relationship between sustainability of human development and stability of the state]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and Social Economy*, 3 (28), 94–107 [in Ukrainian].
5. Chornyi, R. S., Rumiantseva, H. I. (2011). Finansove zabezpechennia rozvytku trudovoho potentsialu prostorovykh form orhanizatsii ukrainskoho suspilstva [Financial support for development of labor potential of spatial forms of organization of Ukrainian society]. *Ekonomichniy chasopys–XX – Economic Annals–XXI*, 3-4, 66–68 [in Ukrainian].
6. Libanova, E. M. (2016). *Innovatsiini vydy zainiatosti ta perspektyvy yikh rozvytku* [Innovative types of employment and prospects for their development]. Kyiv [in Ukrainian].
7. Shostak, L. V. (2015). Zarubizhnyi dosvid formuvannia potentsialu pidpriemstva [Foreign experience in building the potential of the enterprise]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politehnika». Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku – Bulletin of Lviv Polytechnic National University. Management and entrepreneurship in Ukraine: stages of formation and problems of development*, 819, 449–454. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2015_819_59.

ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ: ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ

8. Nekhaichuk, D. V. (2014). *Vzaiemodiia finansovoho zabezpechennia derzhavy ta rehioniv [Interaction of financial support of the state and regions]*. Simferopol: DIAPI [in Ukrainian].
9. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. (2019). *Ukraina u tsyfrakh 2018: statystychnyi zbirnyk [Ukraine in figures 2018/ Statistical collection]*. Kyiv. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/Ukr_cifra_2018_u.pdf.
10. Derzhavna sluzhba statystyky [State Statistics Service]. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua>.
11. Yatsenko, L. D. (2020). Shliakhy rozv'iazannia problem shchodo pohashennia zaborhovanosti z vyplaty zarobitnoi platy v Ukraini [Ways to solve the problem of repayment of arrears of wages in Ukraine]. *Analitichna zapyska. Seriiia «Sotsialna polityka» – Analytical note. Social Policy Series*, 17 [in Ukrainian].

Ткаченко Наталія Володимирівна – доктор економічних наук, професор, директор, Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка (вул. Васильківська, 36, м. Київ, 03022, Україна).

Ткаченко Наталья Владимировна – доктор экономических наук, профессор, директор, Институт последипломного образования Киевского национального университета имени Тараса Шевченко (ул. Васильковская, 36, г. Киев, 03022, Украина).

Tkachenko Nataliia – Doctor of Economics, Professor, Director, Institute of Postgraduate Education of Taras Shevchenko Kyiv National University (36 Vasylykivska Str., Kyiv, 03022, Ukraine).

E-mail: tkachenko_nt@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6312-4586>

Медведкова Наталія Сергіївна – кандидат економічних наук, асистент кафедри фінансів, Київський національний університет імені Тараса Шевченка (вул. Васильківська, 36, м. Київ, 03022, Україна).

Медведкова Наталья Сергеевна – кандидат экономических наук, ассистент кафедры финансов, Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко (ул. Васильковская, 36, г. Киев, 03022, Украина).

Miedviedkova Nataliia – PhD in Economics, Assistant of Department of Finance, Taras Shevchenko Kyiv National University (36 Vasylykivska Str., Kyiv, 03022, Ukraine).

E-mail: nsmedvedkova@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6359-561X>