



## ВЛИЯНИЕ КАДРОВЫХ РИСКОВ НА КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Мурунец И. Г.  
Науменко И. О.

**Аннотация.** Статья посвящена современным концептуальным подходам относительно качественного управления предприятием и выявлению хозяйственных рисков. Рассмотрено значение кадровых рисков предприятия в условиях формирования системы качественного управления. Теоретически обоснован процесс формирования кадровых рисков, рассмотрено их влияние на управление современным предприятием. Определена необходимость развития качественного управления современными предприятиями с учетом факторов возникновения кадровых рисков. Выделены составляющие качества управления предприятием: качество управленческих решений, уровень развития корпоративной культуры, степень совершенствования деятельности компании, внедрение инновационных нововведений, профессионализм менеджмента. Представлены основные факторы влияния на формирование качественного управления предприятием с помощью диаграммы Исикава. Сформированы кадровые риски на различных этапах качественного управления предприятием, и определены этапы управления кадровыми рисками на предприятии.

**Ключевые слова:** предпринимательство, качество управления предприятием, система управления, конкурентоспособность, кадровые риски.

## THE INFLUENCE OF PERSONNEL RISKS ON QUALITY MANAGEMENT OF A MODERN ENTERPRISE

I. Murenets  
I. Naumenko

**Abstract.** The article is dedicated to consideration of the innovative and conceptual approaches to providing quality management of enterprises and identification of economic risks. The importance of personnel risks of an enterprise under conditions of forming the system of quality management is considered. The process of formation of personnel risks is theoretically justified, their influence on management of a modern enterprise is revealed. The need for developing quality management of modern enterprises is determined taking into account the factors of emergence of personnel risks. There singled out the following components of quality management of an enterprise: quality of managerial decisions, level of development of corporate culture, degree of improvement of the enterprise's activity, introduction of innovations, professionalism of management. The main factors influencing the formation of quality management of an enterprise are presented using the Ishikawa diagram. Personnel risks at various stages of quality management of an enterprise are formed and stages of personnel risk management at the enterprise are defined.

**Keywords:** entrepreneurship, quality management, management system, competitiveness, personnel risks.

**Постановка проблеми.** В умовах глобалізації та радикальних змін, що відбуваються в національній економіці України, виникає необхідність створення нового підходу в системі якісного управління вітчизняними підприємствами. Підприємництво – одна з найважливіших ознак, притаманних ринковій економіці, і основна передумова для розвитку господарства у будь-якій країні. Україна не виняток у питаннях підприємництва. Такі процеси створюють чималу потребу в нових управлінських знаннях, збільшують інтерес до системи якісного управління підприємством. Адже, як відомо, основою функціонування та розвитку будь-якого підприємства є якісне управління ним. Під час нестабільної економічної кон'юнктури вирішальним чинником для забезпечення ринкового успіху, конкурентоспроможності підприємства є якість управління.

Отже, актуальність теми обумовлена тим, що на сьогодні складні процеси трансформування економічних відносин в Україні вимагають поглиблення теоретичної і практичної доробки щодо якості управління та виокремлення ризиків у господарській діяльності. Але й до цього часу відсутні ефективні методи оцінки й управління господарськими ризиками підприємства, недостатньо висвітлено практичний аспект управління господарськими ризиками із урахуванням специфіки галузей.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Якість управління підприємства є невід'ємною частиною господарської діяльності, адже саме від ефективної системи управління, високого рівня кваліфікації управлінської ланки залежить життєдіяльність підприємств. Теоретичний і практичний аспект якості управління і ризик-менеджменту на підприємстві досліджувався відомими науковцями. Проблеми формування якісного управління на підприємстві висвітлені у роботах таких учених: Ісікави К. [6], Джорджа С. [4], Кросбі Ф. [7], Фейгенбаума А. [15]. Окремі аспекти дослідження проблематики кадрових ризиків наведено в роботах Апо-

пія В. [1], Назарової Г. [14], Мітрофанової О. [12; 13] та ін. Проте сучасні тенденції в підприємницькій діяльності обумовлюють необхідність подальшого проведення досліджень у сфері підвищення якості управління за рахунок зниження впливу кадрових ризиків.

У багатьох працях учені [1–10] досліджують окремий аспект суті економічного ризику, їх аналіз, ідентифікацію та управління. У той же час потрібно зазначити, що сьогодні увага до проблем ризиків із боку вчених, що представляють вітчизняну економічну теорію, є недостатньою. Останніми роками важко відрізнити фундаментальне, економіко-теоретичне дослідження в межах теорії ризику та її адаптування до умов у сучасній українській економіці. Як результат – на сьогодні досить відчутним є брак теорії ризику, залишаються не дослідженими її окрема сторона та механізм застосування для рішення проблеми реального управління на підприємствах.

**Метою статті** є теоретичне обґрунтування процесу формування кадрових ризиків і їх вплив на управління сучасним підприємством; визначення необхідності розвитку якісного управління сучасними підприємствами з урахуванням факторів виникнення кадрових ризиків.

**Виклад основного матеріалу.** Якість управління підприємством – складне, універсальне поняття. У сучасному менеджменті відсутнє загальноприйняте визначення, і зміст його чітко не встановлено. На практиці якість управління оцінюється за досягнутими результатами діяльності. Тому часто в публікаціях якість управління отождоюється з ефективністю, результативністю управління.

Процес формування якісного управління підприємством – це складний процес, який залежить від багатьох факторів. Вирішальним чинником створення якісної системи управління є набір психоемоційних характеристики менеджера. Саме від його розумових і фізичних можливостей залежить рівень якісної управлінської діяльності. Креативність, соціально-психологічні особливості, рівень комунікабельності менеджера, вміння правильно організувати роботу підлеглих комплексно визначають ефективність управління.

Оцінка якості управління залежить від побудови та функціонування організаційної структури. Тому всі особливості підрозділів, процесів і методів управління у цілому визначають якість управління. Виокремлені фундаментальні складові якості управління підприємства наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Складові якості управління підприємством

Складові	Характеристика
Якість управлінських рішень	Сукупність процесів, які забезпечують отримання максимального ефекту
Рівень розвитку корпоративної культури	Індивідуальний набір моделей поведінки, притаманних певній організації
Ступінь удосконалення діяльності компанії.	Система заходів, яка спрямована на підвищення всіх економічних показників підприємства
Впровадження інноваційних нововведень	Освоєння нових, технічних, виробничих і комерційних заходів для підприємства
Професіоналізм менеджменту	Сукупність індивідуальних особливостей і компетентностей менеджерів

Важливу роль відіграє власне людський інтелект, використання обчислювальної системи, інформаційне забезпечення праці як керівників так і спеціалістів. Специфіка сучасної системи, об'єкта та суб'єкта управління складаються у примноженні творчої здібності людини за рахунок інтегрування науки та виробництва. Велике значення має професійне спрямування керівника, здатність формалізувати накопичений досвід, швидко прийняти та реалізувати управлінське рішення.

На розвиток якісного управління підприємством впливають різноманітні фактори зовнішнього та внутрішнього середовища. Динамізм економічних змін в Україні обумовлює необхідність урахування факторів зовнішнього середовища під час формування якісного управління. Основним чинником зовнішнього впливу можна вважати діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування, яка спрямована на врегулювання та підтримку підприємницької діяльності. Саме держава має значний вплив на функціонування підприємства. Використовуючи прямі та непрямі важелі втручання, державна політика створює і регулює економічні умови діяльності підприємств. На сьогодні створена державна програма не є результативною. Головною особливістю якісної системи управління є узгодженість, задоволеність інтересів і потреб стейкхолдерів підприємства, так званих «груп впливу». Слід враховувати, що ця залежність двостороння, адже від соціальної поведінки кожного зі стейкхолдерів залежить рівень якості управління підприємством.

Основні фактори впливу на формування якісного управління підприємством згруповані за допомогою методу побудови діаграми Ісікави, яку наведено на рис. 1.

Серед усіх чинників, які прямо чи опосередковано впливають на формування якісного управління підприємством, особливої уваги вимагають кадрові ризики. Саме люди є відповідальними за ефективний розви-

ток підприємства. Від співробітників організації, їх кваліфікації залежить, чи зможуть повною мірою реалізуватися намічені керівництвом цілі, аби підприємство не опинилося на межі банкрутства. Людські ресурси є основним фактором виникнення ризиків.

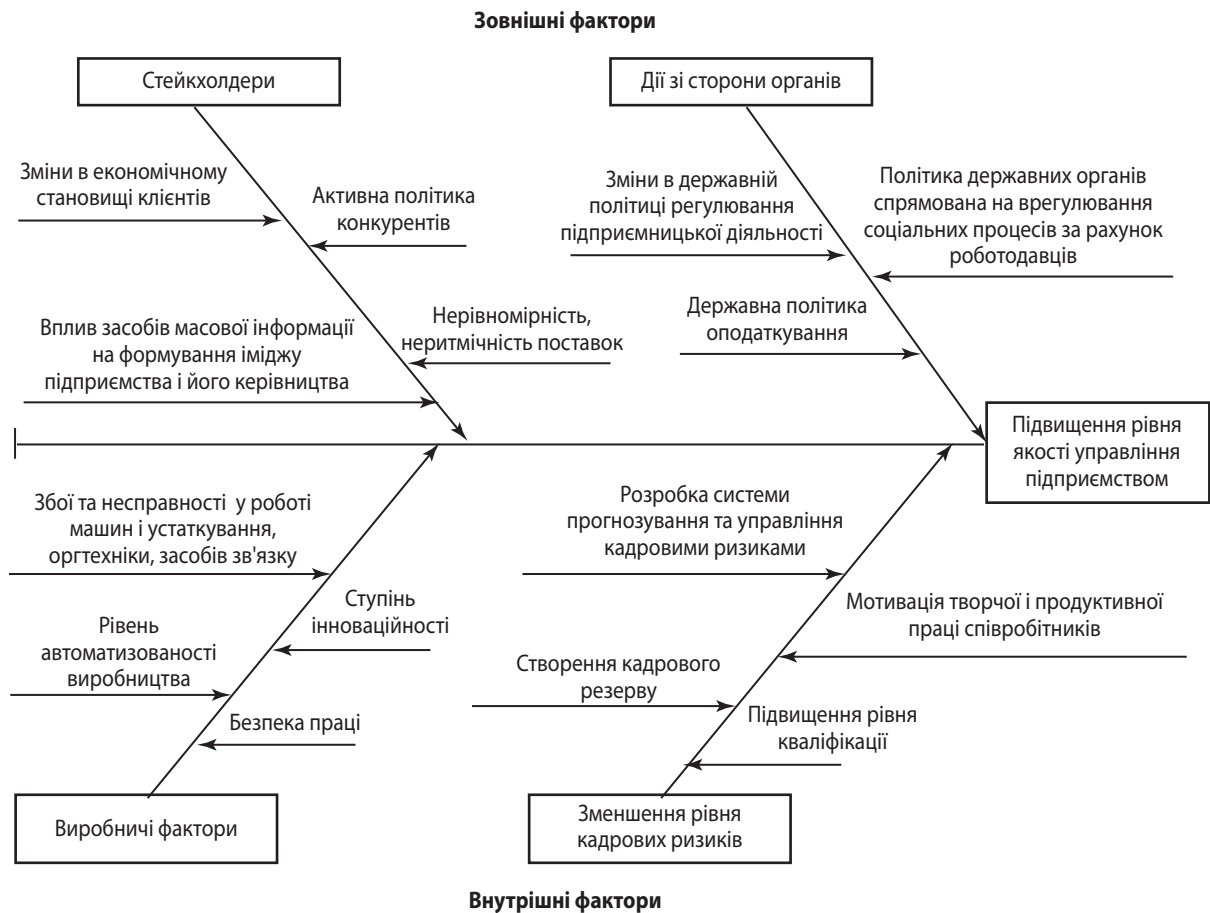


Рис. 1. Фактори впливу на формування якісного управління підприємством

В сучасній теорії менеджменту під терміном «кадрові ризики» прийнято вважати ймовірність виникнення несприятливих подій в результаті діяльності людей. Під несприятливими подіями вважається втрата важливої конфіденційної інформації, поява комерційних ризиків, зменшення та втрата прибутку, зниження іміджу та репутації підприємства [13]. В табл. 2 розглянуто причини виникнення кадрових ризиків на різних етапах функціонування підприємства.

Таблиця 2

**Кадрові ризики на різних етапах формування якісного управління підприємством**

Назва етапу	Причини виникнення ризику	Наслідки впливу ризику
1	2	3
Підбір і відбір персоналу	Зміст і форма оголошення про вакантну посаду	Створення негативного іміджу компанії та зниження репутації підприємства
	Невірний вибір джерела кандидатів.	Збільшення терміну заповнення вакантних місць, простої
	Не сформовано завдання при зверненні до рекрутів (кадрових агентств)	Ймовірність неточного підбору персоналу, втрата фінансових ресурсів
	Неправильне оцінювання можливостей кандидатів	Низький професійний рівень кандидата, втрата грошей
	На підприємстві непередбачувана процедура перевірки кандидата в цілях безпеки фірми	Конфліктні ситуації в колективі, шпіонаж, втрата конфіденційної інформації

1	2	3
Робота з персоналом всередині підприємства	Низький рівень системи мотивації співробітників	Низькі показники продуктивності праці
	Незапланована програма навчання кадрів	«Старіння» знань, умінь і навичок співробітників, зниження професійних навичок співробітників
Робота з персоналом всередині підприємства	Відсутність планування ділової кар'єри	Підвищення плинності кадрів через незацікавленість працювати у підприємстві
	Відсутність корпоративної культури.	Неповага до цілей підприємства, прихована плинність кадрів
Звільнення персоналу	Невідповідність фактичної чисельності працівників потребам підприємства	Зниження продуктивності праці, простої у роботі, фінансові втрати
	Переманювання співробітників конкурентами	Можливість втрати важливої інформації, втрата високопрофесійного працівника
	Незадоволеність умовами праці	Зниження іміджу підприємства, великий показник плинності кадрів

Зростання рівня якості управління вітчизняними підприємствами здебільшого залежить від наявності в системі управління підприємством політики щодо управління ризиком або підрозділу ризик-менеджменту. Ризик-менеджмент – це комплекс заходів, спрямований на мінімізацію можливих збитків, які може понести бізнес у зв'язку з настанням негативних подій [9].

Основною складовою якісного управління підприємством є політика управління ризиком. Політика управління ризиком – сукупність форм, методів, прийомів і способів управління ризиком, метою яких є зниження загрози прийняття неправильних рішень і зменшення потенційно негативних наслідків [10]. Тому важливим є вміння правильно та своєчасно виявляти виникаючі підприємницькі ризики та приймати відповідні рішення в рамках розробленої підприємством політики управління ризиками.

Під час господарської діяльності підприємство неодноразово зіштовхується з кадровими ризиками на різних етапах свого життєвого циклу, а отже, чинників для виникнення ризикових ситуацій безліч. Джерела кадрових ризиків мають різний характер виникнення: економічний, політичний, екологічний, юридичний, соціальний, технічний і навіть моральний, адже діяльність на пряму пов'язана з людським фактором виробництва.

До основних видів кадрових ризиків відносять: посадові, професійно-освітні, виробничі й організаційні. Більшість кадрових ризиків належить до групи виробничих ризиків, адже на пряму пов'язані з порушенням технологій та процесів виробництва, корпоративних правил, правил внутрішнього контролю та організації, невиконанням посадових функцій, низькою кваліфікацією, помилками та зловживаннями зі сторони персоналу підприємства.

Аналіз і оцінка кадрових ризиків є важливим етапом технології якості управління у підприємницькій діяльності. Для оцінки кадрових ризиків в управлінні персоналом використовується традиційна методика, тобто поділ на якісні та кількісні показники ризику. Якісна оцінка дозволяє виявити та розпізнати ймовірні види ризиків, властивих певному етапу кадрової роботи. Аналізуються причини та фактори, які впливають на ступінь впливу цього виду ризику. Крім цього, дається вартісна оцінка всіх можливих наслідків ризиків і розробляється стратегія заходів щодо мінімізації та / або компенсації негативних наслідків. Кількісний аналіз ризиків передбачає визначення вартісної оцінки збитку окремих ризиків і загального рівня ризику в цілому.

В політиці ризик-менеджменту виділяють такі методи оцінки ризику персоналу:

- розрахунково-аналітичні методи, що опираються на висновки й аналітику кадрового аудиту;
  - імовірнісні методи оцінки, що застосовуються в умовах часткової невизначеності;
  - статистичні методи, що використовують статистико-математичний інструментарій;
- методи експертної оцінки, найбільш ефективні для ситуації повної невизначеності ризику.

Для якісного управління підприємством, створення умов ефективної діяльності необхідно вибудовувати систему управління ризиками персоналу, виділяти відповідні бюджети та безперервно шукати оптимальний рівень регламентації та ціннісної мотивації.

В умовах нестабільної економічної ситуації в країні проблеми управління підприємницькими ризиками є постійними в діяльності будь-яких підприємств, здійснюючи прояви протягом всієї діяльності організації, тому важливо правильно оцінити ситуацію і вибрати метод управління, що дозволить стимулювати

зниження негативних наслідків, а це, своєю чергою, дуже важливий інструмент в досягненні економічної цілі і бажаних результатів.

Розробка функцій управління кадровими ризиками у діяльності вітчизняних підприємств не відповідає сучасним вимогам щодо якості управління мікроекономічними об'єктами. Для малого та середнього підприємства введення технології управління кадровими ризиками є витратним. Головними причинами повільного поширення системи кадрового ризик-менеджменту також є: дефіцит кваліфікованих фахівців, недолік інформації про позитивні приклади використання функції управління ризиком на підприємствах, а також відсутність вітчизняних галузевих нормативних матеріалів і методичних рекомендацій.

Головні завдання управління кадровими ризиками полягають у тому, щоб виявити ті дії, які в найближчому майбутньому захистять від втрат: соціально-економічний моніторинг; політика своєчасних заходів відповідно до ситуації.

Для часткового уникнення або зменшення негативного впливу на діяльність підприємства потрібно ефективно організувати процес управління цим видом ризиків. Виділяють два підходи до управління кадровими ризиками. Перший – профілактичний – націлений на усунення ризиків до того моменту, поки вони не досягли кризової ситуації. Другий підхід націлений на усунення негативних наслідків, спричинених ризиками.

Однією з найважливіших проблем якісного управління є побудова та вдосконалення системи управління персоналом підприємством. При всьому різноманітті підходів до вирішення цієї проблеми неможливо визначити універсальні методи та прийоми побудови, адже кожне підприємство має свої індивідуальні особливості.

Авторами пропонуються етапи якісного управління кадровими ризиками підприємства, які наведено на рис. 2.

У цілому, розуміючи під кадровими ризиками підприємства загрози та втрати, які пов'язані з діями персоналу, можна виділити такі завдання якісного управління кадровими ризиками підприємства:

- виявлення і систематичний аналіз кадрових ризиків;
- облік найбільш значущих кадрових ризиків при прийнятті управлінських рішень;
- розподіл відповідальності за управління кадровими ризиками;
- розробка процедур і методів управління кадровими ризиками;
- моніторинг і контроль кадрових ризиків, оцінка ефективності управління ними;
- накопичення знань у галузі інтегрованого управління кадровими ризиками.

Основними негативними наслідками дії кадрових ризиків є додаткові витрати на перепідготовку персоналу, економічні проблеми та втрати, зниження якості продукції, а отже, зниження конкурентоспроможності підприємства.

Таким чином, дослідження питань, пов'язаних із ідентифікацією, класифікацією, аналізом кадрових ризиків, є актуальною сучасною проблемою. Велика відмінність ризиків не обмежується тільки перерахованими видами кадрових ризиків, оскільки ризики можуть виникати не тільки в результаті дії персоналу, а й виникати в результаті виробничо-господарської діяльності, зовнішньоекономічної ситуації, залежатиме від кліматичних умов, змін законодавства.

**Висновки та пропозиції.** Таким чином, мета вітчизняних менеджерів у підвищенні якості управління підприємством полягає в освоєнні функцій управління кадровими ризиками. При цьому треба мати на увазі, що якість реалізації самої функції управління ризиком значною мірою визначається наявністю та доступністю для практикуючих ризик-менеджерів ефективних нормативно-методичних матеріалів. Дослідження сучасного концептуального підходу до управління кадровими ризиками дає можливість для формування сукупності способів і методів комплексних систем ризик-менеджменту.

Управління кадровими ризиками на підприємстві передбачає послідовність дій з підготовки, аналізу, оцінки та впливу на кадрові ризики підприємства з метою мінімізації їх негативних наслідків. Ці дії мають як активний (попереджувальний), так і пасивний (ситуативний) характер.

Якісне управління кадровими ризиками має враховувати такі аспекти: види кадрових ризиків; ймовірність і рівень кадрових ризиків; потенційні втрати від реалізації кадрових ризиків; заходи з управління кадровими ризиками; бюджет управління кадровими ризиками; джерела фінансування заходів із управління кадровими ризиками; терміни та відповідальні особи за реалізацію заходів із управління кадровими ризиками.

Напрямок подальшого дослідження є розробка системи якості управління підприємством із урахуванням методів управління кадровими ризиками.



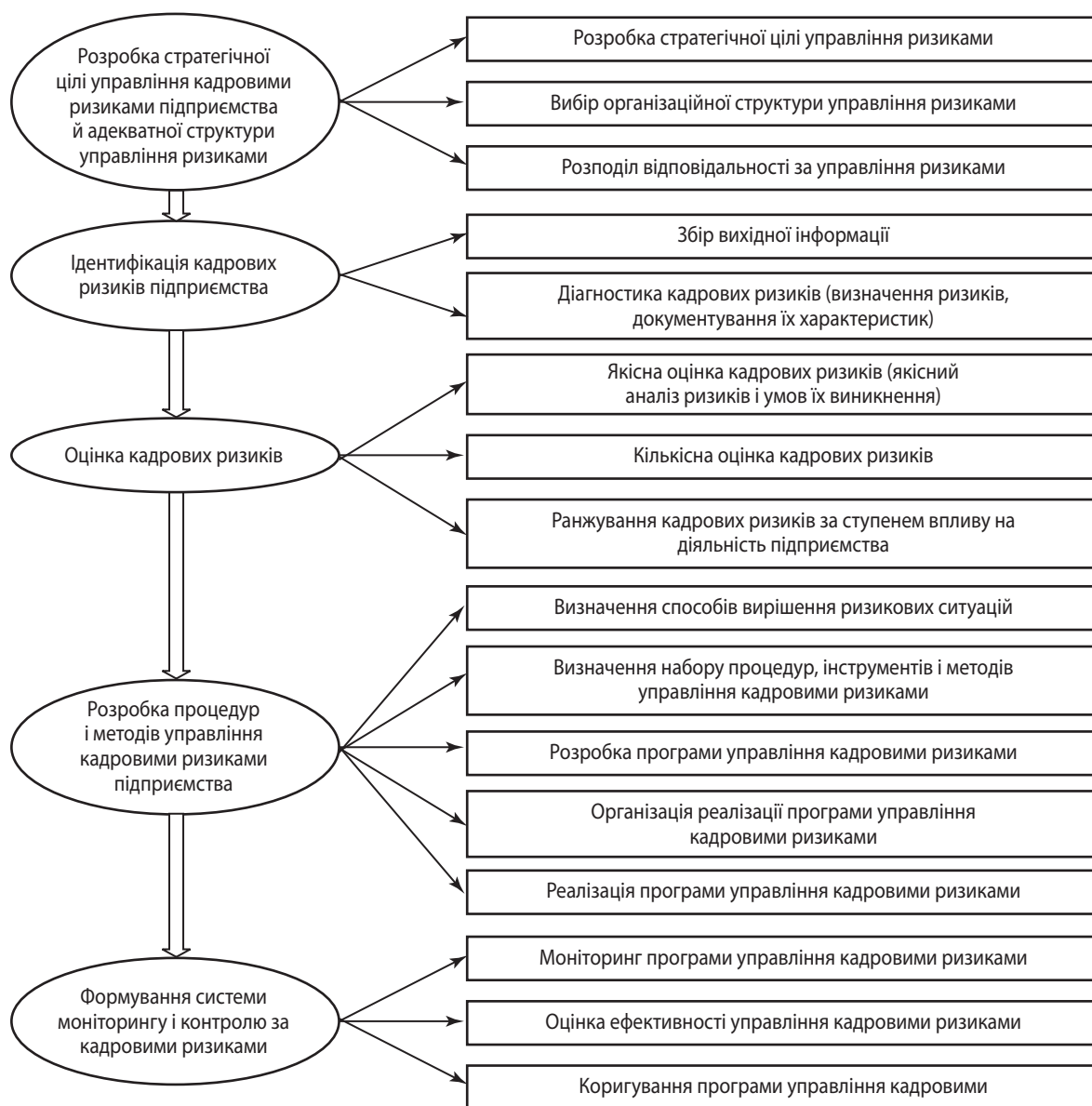


Рис. 2. Етапи управління кадровими ризиками на підприємстві

**Література:** 1. Апопій В. В., Іляш О. І. Ризики в системі соціальної безпеки: особливості прояву і методи ідентифікації. *Проблеми науки*. 2011. № 12. С. 28–35. 2. Васильців Т. Г., Волошин В. І., Гуменюк А. М. Пріоритети та засоби зміцнення економічної безпеки малого і середнього підприємництва: монографія. Львів: Львів. комерц. акад., Нац. ін-т стратег. дослідж., Регіон. філ. у Львові, 2009. 248 с. 3. Deming W. E. *Out of Crisis*. Cambridge, Mass.: MIT Center for Advanced Engineering Study, 1986. 201 p. 4. George S., Weimerskih A. *Total Quality Management*. Moscow: Publishing House of the Russian Academy of Advertising, 2002. 486 p. 5. Juran J., Gryna F. *Quality Planning and Analysis*. New York: McGraw-Hill, 1980. 198 с. 6. Ishikawa K. *What is Total Quality Control? // The Japanese Way*. London: Prentice Hall, 1985. 208 p. 7. Crosby P. *Quality Without Tears: The Art of Hassle-Free Management*. New York: McGraw-Hill, 1984. P. 58–86. 8. Карцева Н. В. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2007. 22 с. 9. Качалов Р. М. Качество управления предприятием и стандарты риск-менеджмента. СПб.: Нестор-История, 2012. 248 с. 10. Лук'янова В. В. Інтегральна оцінка ризику діяльності малого підприємства на базі фінансової звітності. *Вісник Хмельницького національного університету*. Серія: Економічні науки. 2010. № 5. С. 71–77. 11. Маякова Г. В. Якість управління в контексті сучасної економіко-управлінської парадигми. *Економічний часопис-XXI*. 2016. № 157 (3–4(1)). С. 82–84. 12. Механізми формування конкурентоспроможності продукції, підприємств і територій: матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (Хмельницький, 11–12 жовт. 2012 р.). Хмельницький, 2012. 136 с. 13. Митрофанова А. Е. Разработка методики управления



кадровими ризиками в системі управління персоналом організації // Науковеденіє: інтернет-журнал. 2013. № 1 (14). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/85evn113.pdf>. **14.** Митрофанова А. Е. Концепція управління кадровими ризиками в роботі з персоналом організації. *Компетентність*. 2013. № 3/104. С. 40–45. **15.** Назарова Г. О. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2010. Вип. 15. С. 34–37. **16.** Фейгенбаум А. Контроль якості продукції. М.: Економіка, 1986. 214 с.

**References:** **1.** Apopii V. V., Iliash O. I. *Ryzyky v systemi sotsialnoi bezpeky: osoblyvosti proiavu i metody identyfikatsii* [Risks in the Social Security System, and Features of the Methods of Identification]. *Problemy nauky*. 2011. No. 12. P. 28–35. **2.** Vasyltsiv T. H., Voloshyn V. I., Humeniuk A. M. *Priorytety ta zasoby zmitsnennia ekonomichnoi bezpeky maloho i serednoho pidpriemnytstva: monohrafiia* [Priorities and Means of Strengthening the Economic Security of Small and Medium Enterprise: monograph]. Lviv: Lviv. komerts. akad., Nats. in-t strateh. doslidzh., Rehion. fil. u Lvovi, 2009. 248 p. **3.** Deming W. E. *Out of Crisis*. Cambridge, Mass.: MIT Center for Advanced Engineering Study, 1986. 201 p. **4.** George S., Weimerskih A. *Total Quality Management*. Moscow: Publishing House of the Russian Academy of Advertising, 2002. 486 p. **5.** Juran J., Gryna F. *Quality Planning and Analysis*. New York: McGraw-Hill, 1980. 198 c. **6.** Ishikawa K. *What is Total Quality Control? // The Japanese Way*. London: Prentice Hall, 1985. 208 p. **7.** Crosby P. *Quality Without Tears: The Art of Hassle-Free Management*. New York: McGraw-Hill, 1984. P. 58–86. **8.** Kartseva N. V. *Vozdeystviye kadrovyykh riskov na strategiyu upravleniya personalom: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk: 08.00.05*. M., 2007. 22 p. **9.** Kachalov R. M. *Kachestvo upravleniya predpriyatyyem i standarty risk-menedzhmenta*. SPb.: Nestor-Istoriya, 2012. 248 p. **10.** Lukianova V. V. *Intehralna otsinka ryzyku diialnosti maloho pidpriemstva na bazi finansovoi zvitnosti* [Integrated Risk Assessment of Small Businesses Based on Financial Statements]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*. Seriya: Ekonomichni nauky. 2010. No. 5. P. 71–77. **11.** Maiakova H. V. *Yakist upravlinnia v konteksti suchasnoi ekonomiko-upravlinskoj paradyhmy* [Quality Management in the Context of the Current Economic and Management Paradigm]. *Ekonomichni chasopys-XXI*. 2016. No. 157 (3–4(1)). P. 82–84. **12.** *Mekhanizmy formuvannia konkurentospromozhnosti produktsii, pidpriemstv i terytorii: materialy Mizhnar. nauk.-prakt. internet-konf. (Khmelnytskyi, 11–12 zhovt. 2012 r.)*. Khmelnytskyi, 2012. 136 p. **13.** Mitrofanova A. Ye. *Razrabotka metodiki upravleniya kadrovymi riskami v sisteme upravleniya personalom organizatsii // Naukovedeniye: internet-zhurnal*. 2013. No. 1 (14). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/85evn113.pdf>. **14.** Mitrofanova A. Ye. *Kontseptsiya upravleniya kadrovymi riskami v rabote s personalom organizatsii* [The Concept of Personnel Risk Management in the Work with the Personnel of the Organization]. *Kompetentnost*. 2013. No. 3/104. P. 40–45. **15.** Nazarova H. O. *Peredumovy stvorennia systemy kadrovoy bezpeky pidpriemstva* [Background of the Personnel System Security]. *Rehionalni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy*. 2010. Issue 15. P. 34–37. **16.** Feygenbaum A. *Kontrol kachestva produktsii*. M.: Ekonomika, 1986. 214 p.

#### Інформація про авторів

**Муренець І. Г.** – аспірант кафедри підприємницької діяльності Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (просп. Науки, 9а, м. Харків, 61116, Україна; e-mail: [ira-murenec@yandex.ru](mailto:ira-murenec@yandex.ru)).

**Науменко І. О.** – магістрант 1 року навчання спеціальності «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (просп. Науки, 9а, м. Харків, 61116, Україна; e-mail: [innanaumenko2013@mail.ua](mailto:innanaumenko2013@mail.ua)).

#### Інформація об авторах

**Муренець І. Г.** – аспірант кафедри підприємницької діяльності Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (просп. Науки, 9а, м. Харків, 61116, Україна; e-mail: [ira-murenec@yandex.ru](mailto:ira-murenec@yandex.ru)).

**Науменко І. О.** – магістрант 1 року навчання спеціальності «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (просп. Науки, 9а, м. Харків, 61116, Україна; e-mail: [innanaumenko2013@mail.ua](mailto:innanaumenko2013@mail.ua)).

#### Information about the authors

**I. Murenets** – Postgraduate Student of Department of Entrepreneurial Activity of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine; e-mail: [ira-murenec@yandex.ru](mailto:ira-murenec@yandex.ru)).

**I. Naumenko** – First Year Master Student in the specialty “Entrepreneurship, trade and exchange activities” of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine; e-mail: [innanaumenko2013@mail.ua](mailto:innanaumenko2013@mail.ua)).

*Стаття надійшла до ред.  
15.12.2016 р.*