DOI: [10.32702/2307-2105-2021.5.203](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.5.203)

УДК 331.5.024.54

*В. Р. Зайнчуковська,
магістрант кафедри маркетингу,
Національний університет «Київо-Могилянська академія», Київ, Україна
ORDIC ID: 0000-0001-5972-0238*

КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ КОМПАНІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

*V. Zainchukovska
Master's student, National University «Kiev-Mohyla Academy», Kyiv, Ukraine*

COMPETITIVENESS OF THE COMPANY IN THE LABOR MARKET

Конкурентоспроможність компанії є одним з найважливіших аспектів ринкової економіки. В умовах євроінтеграційних процесів України, динамічних загальносвітових економічних змін, стрімкого технічного прогресу, глобалізації ринку робочої сили, а також періодичних криз у соціально-економічній сфері, зокрема внаслідок пандемії COVID-19, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств (фірм, компаній) на ринку праці набуває все більшого значення. В часи жорсткої конкуренції підприємств є необхідність у найбільш ефективному використанні вже наявних ресурсів, а також у залученні нових. Одним із таких ресурсів є людський. В статті розглянуто поняття конкурентоспроможності підприємства на ринку праці, окреслено основні мотиви найманих працівників, як критерії оцінки конкурентоспроможності роботодавця, доповнено ці критерії у відповідності до сучасних соціально-економічних процесів в Україні та світі.

The labor market is an area of interaction between employees and employers and should be considered accordingly. The main characteristic of the enterprise, from the point of view of competition is the level of its competitiveness. It determines the viability of the enterprise, the results of its production and marketing activities in market competit. Competition forces companies of all forms of ownership to constantly make changes in their activities and improve. The company's competitiveness is one of the most important aspects of a market economy in the 21st century. Competitiveness is an objective prerequisite for the development of enterprises (organizations, institutions) based on providing additional competitive advantages. Currently, there is no single approach to the very concept of "enterprise competitiveness" and methods of its provision. Only a competitive industry is able to ensure the competitiveness of the economy as a whole. In the context of Ukraine's European integration processes, dynamic global economic changes, rapid technical progress, globalization of the labor market, as well as periodic crises in the socio-economic sphere, in particular due to the COVID-19 pandemic, increasing the competitiveness of domestic enterprises (firms, companies) in the labor market of increasing importance. In times of fierce competition, there is a need for the most efficient use of existing resources, as well as to attract new ones. One such resource is human. The article considers the concept of competitiveness of enterprises in the labor market. The main motives of employees are set out as criteria for assessing the competitiveness of the employer (enterprise), supplemented by these criteria in accordance with

modern socio-economic processes in the domestic and foreign labor markets. Measures to increase the level of staff competitiveness, which have a significant impact on the enterprise as a whole, are also considered. Formation of an effective mechanism for managing the intellectual, creative, cultural and physical potential of employees to create a competitive environment not only for an individual enterprise, but also the labor potential of society as a whole.

Ключові слова: конкуренція; конкурентоспроможність; ринок праці; підприємство; трудові ресурси; персонал; мотивація праці.

Keywords: competitiveness; labor market; company; human resource; factors; staff; efficiency.

Постановка проблеми. Результативне функціонування підприємства в умовах сучасної ринкової економіки тісно пов'язане з ефективним використанням людського ресурсу. Наявність людського ресурсу з необхідними компетенціями (рівнем освіти, кваліфікацією та досвідом роботи) є чинником у формуванні конкурентних переваг підприємства у своєму сегменті бізнесу. Разом з тим, формування високоефективного кадрового потенціалу компанії значною мірою залежить від конкурентних позицій підприємства як роботодавця. Наразі, в умовах глобалізації ринку праці, кризи пандемії, зростаючих темпів міграції висококваліфікованих кадрів, в тому числі зовнішньої, важливим для компанії є як забезпечення, так і збереження на майбутнє її конкурентних переваг, розробка та реалізація стратегії зростання конкурентоспроможності підприємства на ринку праці, яка відповідатиме сучасним і перспективним соціально-економічним умовам та основним тенденціям кон'юнктури ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню конкурентоспроможності компанії на ринку праці приділяється достатня увага як українських, так і закордонних науковців. Переважна більшість українських науковців (Брич В. Я., Брусенцева О. А., Кулицький С., Леган І. М., Мануйлович Ю. М, Семикіна М. В.) [1; 2; 3; 4; 5; 8] приділяє увагу теоретико-методологічним підходам до визначення сутності конкурентоспроможності компанії на ринку праці та чинників, що впливають та формують її. В контексті методичного забезпечення цього процесу науковцями обґрунтовано систему показників, які дають можливість провести комплексну оцінку конкурентоспроможності підприємства в якості роботодавця.

Формулювання цілей дослідження. Узагальнити і систематизувати основні критерії конкурентоспроможності підприємства на ринку праці в умовах сучасних соціально-економічних процесів в світі та Україні.

Викладання основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність компанії є одним із основних результативних показників його фінансово-економічної діяльності в умовах ринкової економіки, оскільки означає здатність компанії ефективно існувати в умовах конкурентного ринку. Поняття «ринок праці» можна трактувати як систему суспільних відносин, пов'язаних з покупкою та продажем одного з провідних економічних ресурсів – праці, як товару, що є сукупністю фізичних та розумових компетенцій потенційного найманого працівника. Однією з основних особливостей ринку праці є те, що роботодавці та працівники є одночасно і суб'єктами попиту, і пропозиції. За таких умов конкуренція набуває двох форм:

- ✓ конкуренція компаній (організацій, фірм) за кращих працівників;
- ✓ конкуренція працівників за краще місце роботи.

Стаття присвячена дослідженню саме конкуренції роботодавців (компаній, організацій, фірм) за кращих працівників. Конкурентоспроможність компанії на ринку праці можна трактувати як можливість компанії створювати та забезпечувати вже влаштованим та потенційним найманим робітникам більш комфортні умови праці. Конкурентом підприємства можна вважати будь-яку іншу компанію, що здійснює свою діяльність в аналогічній сфері та визначає перед собою ту ж цільову аудиторію. На ринку праці ж конкурентними є підприємства, які мають потребу в однакових професійних кадрах. Основним показником конкурентоспроможності підприємства на ринку праці можна вважати успішну діяльність в області підбору персоналу та забезпеченні стабільності і розвитку кадрового потенціалу.

Для оцінки конкурентоспроможності підприємства-роботодавця слід застосовувати відповідний інструментарій, зокрема систему критеріїв, які сукупно формують позиції компанії на ринку праці. Завдяки конкурентним відносинам на ринку праці роботодавцям необхідно забезпечувати умови праці на належному рівні, які підвищують тенденцію до зростання ефективності працівника. Для привернення уваги потенційних працівників зараз замало лише заробітної плати, саме тому роботодавці використовують додаткові мотиваційні блага для заохочування. До таких мотивацій можна віднести не тільки матеріальні блага у вигляді премій та соціального страхування, а й нематеріальні – можливість творчої праці, хороший психологічний клімат в колективі, корпоративна культура, можливість кар'єрного зростання, стабільність, упевненість у майбутньому та інші інструменти. Інструменти впливу на вибір працівником компанії та відсотковий коефіцієнт їх важливості наведений в табл. 1.

Таблиця 1.
Значимість мотивів для найманих працівників, як критеріїв оцінки конкурентоспроможності компанії-роботодавця

Мотиви	Частка працівників, %
Високий рівень оплати праці	40,7
Гарні умови праці	34,8
Програми соціального страхування	22,9
Можливості для кар'єрного зростання і саморозвитку	18,8
Додаткові грошові заохочення для співробітників	16,5
Програми навчання та підвищення кваліфікації	15,6
Негрошові заохочення для співробітників	14,9
Створення робочих місць, значна кількість співробітників	11,9
Корпоративна культура, хороший мікроклімат у колективі	11,0
Стабільність, упевненість, надійність	10,0
Інше	54,8

Джерело: за результатами дослідження компанії ГФК Юкрейн [9]

В еру активного розвитку інформаційних технологій джерелами інформації про підприємство-роботодавця є сайти для пошуку роботи з рейтингами роботодавців (Rabota.UA, grc.ua в минулому HeadHunter Україна та інші), офіційні сайти компаній, офіційні сторінки в соціальних мережах (Instagram, Facebook та Twitter) та рекомендації користувачів професійних форумів [7].

Міжнародний кадровий портал grc.ua провів опитування на тему «Рейтинг роботодавців України», яке відбувалось з вересня 2019 року до лютого 2020 року. В ході дослідження респонденти вказували, якими критеріями керуються при виборі роботи, які галузі вважають найпопулярнішими та вказали назви компаній, які являються привабливими для працевлаштування. Дослідження проводилося у вигляді двох етапів опитування на офіційній сторінці grc.ua та експертного опитування. Результати визначалися з урахуванням оцінок респондентів онлайн-голосування та експертів, у співвідношенні ваги оцінок – 60% на 40%. Компанії, які увійшли в ТОП-20, наведені в табл. 2.

Таблиця 2.
ТОП-20 найкращих компаній-роботодавців 2019/2020 [6]

Назви підприємства (в алфавітному порядку)	Короткі відомості про діяльність
1+1 Медіа	Один з найбільших медіахолдингів України
АТБ-маркет	Об'єднання великих українських компаній, що здійснюють свою діяльність у таких сферах бізнесу, як управління активами, роздрібна торгівля, виробництво та продаж продуктів харчування, надання послуг у сфері спорту й відпочинку.
Байер / Bayer	Напрями діяльності: виробництво пластмас, ліків, засобів захисту рослин, фарб, лаків.
БОГ / WOG	Мережа автозаправних комплексів в Україні
Водафон Україна / Vodafone Україна	Другий за величиною мобільний оператор в Україні, виконую свою діяльність в галузях Телекомунікації, Інтернет
Дарниця	Українська фармацевтична компанія.
ДТЕК	Найбільша приватна вертикально-інтегрована енергетична компанія України
Ельдорадо / Eldorado	Найбільша приватна вертикально-інтегрована енергетична компанія України
Київстар	Українська телекомунікаційна компанія, що надає послуги зв'язку та передачі даних на основі мобільних і фіксованих технологій, є лідером серед телекомунікаційних компаній України
Кока-Кола Україна Лімітед / Coca-Cola HBC Ukraine	Українська філія грецької компанії Coca-Cola Hellenic, що займається виробленням напоїв під брендами, що належать The Coca-Cola Company.
Лайфселл / lifecell	Українська телекомунікаційна компанія, третій за величиною оператор мобільного зв'язку в Україні,
Майкрософт Україна / Microsoft Ukraine	Виконує діяльність у сфері розвитку ринку програмного забезпечення та просування продуктів Microsoft, підтримка партнерів та замовників, а також локалізація новітніх технологій корпорації та реалізація соціальних проєктів на території України.
МакДональдз Україна / McDonalds Ukraine	Здійснює діяльність у сфері громадського харчування від імені McDonald's Corporation
Монобанк / Monobank	Український інтернет-банкінг
Нова Пошта	Українська компанія, що надає послуги експрес-доставки документів, вантажів і посилок для фізичних осіб та бізнесу.

OLX / OLX	Платформа онлайн-оголошень, яка об'єднує людей для покупки, продажу або обміну товарами та послугами
ПриватБанк	Найбільший за розмірами активів український банк і лідер роздрібного банківського ринку України
Рошен / Roshen	Один з найбільших виробників кондитерських виробів в Україні та Східній Європі
Сільпо / Silpo	Українська торговельна мережа продовольчих супермаркетів
Тойота-Україна	Одна з найбільших автомобільних компаній світу

Джерело: сформовано автором за результатами дослідження порталу grc.ua [6]

З метою апробації інструментарію оцінки конкурентоспроможності підприємства на ринку праці розглянуто компанію «Рошен», що входить до рейтингу ТОП-20 роботодавців України. Проведено оглядове дослідження інформації офіційного сайту підприємства та пропонованих вакансій на кадровому порталі grc.ua.

Встановлено, що компанія пропонує конкурентну заробітну плату, офіційне працевлаштування, медичне страхування, компенсацію харчування в робочий час, програмне навчання, корпоративний трансфер, кар'єрне зростання та оплачувану програму стажування для студентів п'ятих і шостих курсів за різноманітними напрямками. На кадровому порталі було викладено 9 вакансій. Для компанії, кадровий потенціал якої складається з понад 5000 людей, 9 відкритих вакансій є досить малим показником. Це свідчить про стабільність кадрової системи, що є важливим принципом ефективної діяльності підприємства.

Компанія «Рошен» застосовує політику прозорості статистичних даних не тільки відносно економічних показників, а й кадрової статистики (табл. 3).

Таблиця 3.
Окремі статистичні дані щодо кадрової політики компанії «Рошен» за 2018 рік

Показник	Значення	
Гендерне співвідношення, %	Жінки	Чоловіки
	39	61
Гендерний баланс у розподілі керівних посад, %	Жінки	Чоловіки
	26	64
Чисельність працівників з обмеженими можливостями, осіб	168	
Добровільна плинність персоналу, %	7	
Сума, витрачена на навчання співробітників, грн	1774453,00	
Сума компенсації обідів, грн	52611981,00	
Сума компенсації медичного страхування, грн	8311944,00	

Джерело: Соціальний звіт 2017-2018 кондитерська корпорація «Рошен» [10]

Для підприємства є необхідним здійснювати постійний моніторинг попиту та пропозиції на ринку праці, для чого рекомендуємо використовувати методологію маркетингу – орієнтуватися на споживача, тобто на найманих працівників. Для цього потрібно створити умови, за яких підприємство-роботодавець буде мати максимально високий рівень попиту серед кваліфікованих кадрів. Саме завдяки маркетинговим дослідженням, на основі збору та аналізу інформації, створюються певні прогнози про майбутні тенденції на ринку праці, можливі обсяги в потребі професій, необхідність нових компетенцій та знань для спеціалістів та інші показники. Маркетингові дослідження ринку праці зручно розглядати на трьох рівнях: загальнодержавному, регіональному та кожного підприємства окремо.

На загальнодержавному рівні роль маркетингових досліджень полягає в передбаченні майбутніх структурних розшарувань на ринку праці. Це означає, що збір та аналіз інформації про попит і пропозицію на ринку праці, необхідний для прогнозування тенденцій і розподілу робочої сили між адміністративними територіальними одиницями, між галузями та сферами бізнесу, появою нових спеціальних навичок, пов'язаних з науково-технічним або економіко-політичним розвитком, майбутніх тенденцій мотивацій та оплати праці. Ці фактори частково чи повністю впливають на показники інших сфер національної економіки: прожитковий мінімум, споживчий кошик та кількість державних місць в закладах освіти на різних професійних напрямках, що є яскравими прикладами впливу маркетингових прогнозів на подальший соціально-економічний стан країни.

Маркетинг ринку праці на регіональному рівні є частиною загальнодержавного, та полягає в дослідженні попиту та пропозиції в певних адміністративних територіальних одиницях. Специфіка регіонального рівня має такі особливості: в дослідженні враховується специфіка менталітету населення певного регіону, розшарування кадрів корегують завдяки міжрегіональному перерозподілу, максимізується зайнятість населення кожного регіону, підтримка балансу галузей та професій.

В основі локального маркетингу (кожного підприємства окремо) лежить дослідження ефективності робочої сили та конкурентоспроможності на ринку праці конкретного суб'єкта господарювання, що передбачає

аналіз вже наявного людського ресурсу, визначення потреби в кадровому потенціалі, та створення ефективної системи мотивацій працівників. За результатами маркетингового дослідження можна обґрунтувати основні напрями по використанню людського ресурсу, без залучення додаткового, з більшою ефективністю.

Наразі весь світ, в тому числі і Україна, переживає важку економічну кризу через пандемію COVID-19. В березні 2020 року було запроваджено загальнонаціональний карантин із обов'язковою самоізоляцією для населення, повним або частковим закриттям багатьох видів господарської діяльності, таких як заклади громадського харчування, заклади культури та розваг, закладів освіти, готелів, непродовольчих магазинів та багато іншого. Працівники зіштовхнулися з проблемою збереження робочих місць та заробітної плати, роботодавці – збереження цінних кадрів та утримання бізнесу на плаву.

У роботодавців було декілька альтернативних варіантів дій: відправити працівників у тимчасові відпустки зі збереженням заробітної плати, відправити працівників у відпустки без збереження заробітної плати, скоротити робочий час, перевести працівників на дистанційні способи виконання робочих завдань, скористатися державною програмою з часткового безробіття або звільнити частину персоналу. Значною мірою вплив пандемії COVID-19 на конкурентоспроможність підприємств залежить від галузі та сектора економіки, та можливості їх пристосування до дистанційної форми організації діяльності. Таким чином, найменш конкурентоспроможними стали підприємства, пов'язані зі сферою послуг та розваг, яка постраждала найбільше, порівняно із іншими сферами економіки.

До негативних наслідків пандемії на ринку праці відносяться: значне збільшення рівня безробіття та закриття кордонів, що призвело до повернення заробітчан до України. Якщо ситуація з безробіттям після зняття жорсткого карантину та введенням адаптивного, хоча повільно, але покращуються, то проблема закритих кордонів залишається і найближчий час поліпшення не передбачується. Повернення українських заробітчан загострює проблему високої конкуренції на ринку праці (підвищується пропозиція робочої сили та зменшується попит серед компаній-роботодавців), зменшується надходження іноземної валюти та збільшується соціальна напруга.

Пандемія COVID-19 вносить досить фундаментальні зміни в мотиви вибору компаній серед найманих робітників. Тепер вищий рівень конкурентоспроможності компаній на ринку праці мають ті, що встигли вчасно адаптуватися та ввести актуальну робочу систему під час карантину: компанії, що перевели працівників на дистанційну роботу з повним збереженням заробітної плати; компанії, що впровадили раціональний позмінний режим роботи; компанії, що забезпечують працівників медичними засобами захисту; компанії, що надають додаткову матеріальну допомогу працівникам та їх сім'ям та багато інших додаткових мотивацій. Ці мотиви наразі, навіть якщо і є додатковими витратами для підприємства, здійснюються на перспективу, оскільки пандемія матиме завершення, а компанії важливо зберегти свій кадровий потенціал і забезпечити репутацію як роботодавця, що значною мірою визначає його конкурентоспроможність на ринку праці.

Висновки та перспективи подальших досліджень. В статті були розглянуті основні умови конкурентоспроможності підприємства на ринку праці в сучасних реаліях. Конкурентоспроможність підприємства на ринку праці характеризує можливість та ефективність його адаптації до умов конкурентного середовища. Основними критеріями для утримання конкурентних позицій на ринку праці для підприємства є спроможність пропонувати працівникам комфортні умови праці, достойну заробітну плату та нематеріальні мотивації. Особливо, в умовах сучасної кризи, важливими критеріями стали стабільність і безпека, а вже потім розмір матеріальної винагороди. Також важливим аспектом є не лише збереження конкурентних переваг, а й прогнозування та гнучкість рішень в майбутньому, які будуть відповідати актуальним тенденціям кон'юнктури ринку праці. Отже, основою умовою є забезпечення робітників комфортними умовами праці та стабільність в умовах економічної кризи.

Список літератури.

1. Брич В. Я. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Науково-виробничий Журнал «Інноваційна економіка». 2015. № 59. С. 72-75. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2015_4_12
2. Брусенцева О. А. Конкурентоспроможність персоналу як складова конкурентоспроможності підприємства. Науковий Вісник УМО «Економіка та управління». 2017. № 3. С. 1-12. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_3/Брусенцева.pdf
3. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку. Україна: події, факти, коментарі. 2020. № 12. URL: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr12.pdf>
4. Леган І. М. Чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Міжнародний Науково-виробничий Журнал «Сталий розвиток економіки». 2013. № 19. С. 53-75. URL: https://idss.org.ua/avtoref/2016_Legan_dis.pdf
5. Мануйлович Ю. М. Дослідження сутності та трактування поняття конкурентоспроможності підприємства. Журнал «Маркетинг і менеджмент інновацій». 2013. № 4. С. 274-282. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2013_4_28
6. Оголошено переможців «Рейтингу роботодавців України» 2019/2020 HeadHunter: веб-сайт. URL: <https://grc.ua/article/26875>

7. Польова В.В. Теоретико-методичні основи дослідження економічної конкуренції підприємств-роботодавців на ринку праці в Україні. Науковий Журнал «Молодий вчений». 2018. № 57. С. 52-57. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/5.1/11.pdf>
8. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення. Наукові Праці КНТЕУ «Економічні науки». 2009. № 15. С. 11-20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2009_15_4
9. Пасховер А. Кадры хотят ещё. Журнал «Корреспондент». 2006. № 15. URL: <https://ua.korrespondent.net/magazine/archive/209/>
10. Соціальний звіт 2017-2018 Кондитерська корпорація ROSHEN: веб-сайт. URL: <https://www.roshen.com/kondyters-ka-korporaciya-roshen-opublikovala-social-nyj-zvit-za-2017-2018-rr>

References.

1. Brych V. J. (2015) "Human resources as a factor of provision competitiveness of the enterprise", Naukovo-vyrobnychyj Zhurnal "Innovacijna ekonomika", [Online], vol. 59, pp. 72-75, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2015_4_12 (Accessed 6 March 2021).
2. Brusjenceva O. A. (2017) "Personnel competitiveness as a component of enterprise competitiveness", Naukovyj Visnyk UMO "Ekonomika ta upravlinnja", [Online], vol. 3, pp. 1-12, available at: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_3/Brusenceva.pdf (Accessed 6 March 2021).
3. Kulycykij S. (2020) "Ukrainian labor market under the influence of the COVID-19 pandemic: status and assessment of development prospects", Ukraïna: podiji, fakty, komentari, [Online], vol. 12, available at: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr12.pdf> (Accessed 6 March 2021).
4. Leghan I. M. (2013) "Factors influencing the competitiveness of young people in the labor market", Mizhnarodnyj Naukovo-vyrobnychyj Zhurnal "Stalij rozvytok ekonomiky", [Online], vol. 19, pp. 53-75, available at: https://idss.org.ua/avtoref/2016_Legan_dis.pdf (Accessed 6 March 2021).
5. Manujlovych Ju. M. (2013) "Research of essence and interpretation of the concept of enterprise competitiveness", Naukovyj Zhurnal "Marketyng i menedzhment innovacij", [Online], vol. 4, pp. 274-282, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2013_4_28 (Accessed 6 March 2021).
6. HeadHunter Ukraine (2020), Zhurnal "Winners of the "Employers' Rating of Ukraine" 2019/2020 HeadHunter have been announced", available at: <https://grc.ua/article/26875> (Accessed 6 March 2021).
7. Poljova V.V. (2018) "Theoretical and methodological bases of research of economic competition of enterprises-employers on the labor market in Ukraine", Naukovyj Zhurnal "Molodyj vchenyj", [Online], vol. 57, pp. 52-57, available at: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/5.1/11.pdf> (Accessed 6 March 2021).
8. Semykina M. V. (2009) "Competitiveness in the field of labor: essence and methodology of definition", Naukovi Praci KNTEU "Ekonomichni nauky", [Online], vol. 15, pp. 11-20, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2009_15_4 (Accessed 6 March 2021).
9. Paskhover A. (2006) "Cadres want more", newspaper "Korrespondent", vol. 15, available at: <https://ua.korrespondent.net/magazine/archive/209/> (Accessed 1 March 2021).
10. The official site of ROSHEN (2018) "Informe social 2017-2018 ROSHEN Confectionery Corporation" available at: <https://www.roshen.com/kondyters-ka-korporaciya-roshen-opublikovala-social-nyj-zvit-za-2017-2018-rr> (Accessed 3 March 2021).

Стаття надійшла до редакції 18.05.2021 р.