

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528) www.economy.nauka.com.ua | № 9, 2018 | 28.09.2018 р.

УДК 336.71

*Д. М. Гриджук,
кандидат економічних наук, доцент, кафедра банківської справи,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*

КВАЛІФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ — ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ

*Dmytro Grydzhuk
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Banking,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman*

STAFF QUALIFICATION - IMPORTANT FACTOR INFLUENCE ON EFFICIENCY OF THE ACTIVITY OF THE BANK

*Д. Н. Гриджук,
кандидат економічних наук, доцент, кафедра банківського дела,
Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана*

КВАЛИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА — ВАЖНЫЙ ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКА

В статті показано, що кваліфікація персоналу є важливий фактор впливу на ефективність діяльності банку, причому вдосконалення кадрового потенціалу банків, підвищення вимог до кваліфікації і професійної підготовки персоналу (як управлінської ланки, так і виконавців), є за сучасних умов одним з найважливіших факторів забезпечення динамічного ефективного розвитку вітчизняної банківської системи. Зазначено, що система мотивації є найважливішим важелем вирішення поставлених перед банком завдань. Доведено, що створення системи кваліфікаційних стандартів в українській банківській системі опосередковано впливає на процеси реструктуризації українських банків, дає змогу точно визначити функції кожного працівника, виходячи з інтелектуальної і психологічної складності виконуваних процесів і затребуваної професійної підготовки. Встановлено, що ключовим завданням є створення сучасної системи управління людськими ресурсами, що включає навчання, кар'єрне зростання, розвиток навичок і самовдосконалення, що вимагає формалізації перспектив і умов кар'єрного зростання для всіх категорій працівників, формалізації процедур ротації і заміщення вакантних позицій, істотного розвитку системи оцінки персоналу та підвищення ролі і значущості кадрових служб у роботі банку.

The article shows that the qualification of the personnel is an important factor affecting the efficiency of the bank, and the improvement of the personnel potential of banks, increasing the requirements for

qualification and training of staff (both management and executives), under the current conditions, is one of the most important factors in ensuring dynamic effective development of the domestic banking system. It is noted that the system of motivation is the most important lever of solving tasks set by the bank. It is proved that the creation of a system of qualification standards in the Ukrainian banking system indirectly affects the processes of restructuring of Ukrainian banks, makes it possible to accurately determine the functions of each employee, based on the intellectual and psychological complexity of the processes performed and the demanded vocational training. It is established that the key task is to create a modern human resources management system that includes training, career development, skills development and self-improvement, which requires the formalization of prospects and conditions for career development for all categories of employees, the formalization of rotation procedures and the replacement of vacant positions, significant development of the personnel assessment system and increase of the role and significance of personnel services in the Bank's work.

В статтє показано, що кваліфікація персоналу являється важний фактор впливу на ефективність діяльності банку, причеи совершенствовани кадрового потенціалу банків, підвищення вимог до кваліфікації і професійної підготовки персоналу (як управлінського звена, так і виконавців), являється в сучасних умовах одним з найважливіших факторів забезпечення динамічного ефективного розвитку української банківської системи. Відзначено, що система мотивації являється найважливішим рычагом рішення стоячих перед банком завдань. Доказано, що створення системи кваліфікаційних стандартів в українській банківській системі опосередковано впливає на процеси реструктуризації українських банків, дозволяє точно визначити функції кожного працівника, виходячи з інтелектуальної і психологічної складності виконуваних процесів і востребованої професійної підготовки. Встановлено, що ключовою завданням являється створення сучасної системи управління людськими ресурсами, включаючи навчання, кар'єрний ріст, розвиток навичок і самосовершенствовани, вимагає формалізації перспектив і умов кар'єрного рісту для всіх категорій працівників, формалізації процедур ротации і заміщення вакантних позицій, суттєвого розвитку системи оцінки персоналу і підвищення ролі і значимості кадрових служб в роботі банку.

Ключові слова: кваліфікація персоналу; кваліфікаційні стандарти; вакантні позиції; модель спеціаліста; уніфіковані вимоги.

Key words: qualification of personnel; qualification standards; vacant positions; model of specialist; unified requirements.

Ключевые слова: кваліфікація персоналу; кваліфікаційні стандарти; вакантні позиції; модель спеціаліста; уніфіковані вимоги.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Колектив українського банку був і залишиться основним активом і конкурентною перевагою. Масштаб і складність змін, які чекають на банк у межах реалізації стратегії, вимагатимуть набуття колективом нових навичок, а також зміни менталітету, ціннісних установок і корпоративної культури. У зв'язку з цим усі аспекти роботи банку зі своїми працівниками потребують істотної модернізації та розвитку.

Заплановані зміни в системах, процесах і організації роботи впливають на вимоги, які банк висуває до своїх працівників, і приводять до збільшення попиту підрозділів на висококваліфіковані кадри, поглибленню спеціалізації працівників і перерозподілу функцій між підрозділами. Зокрема, банку потрібна велика кількість спеціалістів, які володіють навичками продажів і культурою спілкування з клієнтами на масовому ринку, і персоналу, що володіє специфічними знаннями, навичками і культурою індивідуального обслуговування (зокрема,

у зв'язку з введенням інституту клієнтських менеджерів і розширенням продуктової лінійки). Іншим аспектом цього процесу стане посилення вимог банку до управлінських навичок керівників різних рівнів.

Важливим завданням є розвиток усередині банку існуючих і формування нових професійних співтовариств, які об'єднують фахівців різних рівнів у рамках одного функціонального напрямку (наприклад, операційного блоку). В межах цих неформальних об'єднань створені можливості для професійного спілкування та обміну досвідом, у кожного початківця з'явиться розуміння конкретних цілей і шляхів досягнення, особисті авторитети. Це створить умови для ефективнішого використання інституту наставництва, зміцнить почуття причетності до спільної справи, підвищить престиж роботи в банку та на конкретному функціональному напрямі. Найважливішим завданням українського банку є забезпечення конкурентоспроможного рівня заробітної плати, який буде підкріплений постійним зростанням продуктивності праці персоналу й дасть змогу забезпечити його гідний матеріальний достаток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В економічній літературі, враховуючи різноманітність завдань і функцій, що виконуються працівниками банків, та різниці, які впливають з кола їхніх обов'язків і затребуваних компонентів їхньої кваліфікації, пропонується виокремити близько 10 базових банківських спеціалізацій за трьома рівнями у професіональному розвитку працівника [1,2]:

- а) самостійний банківський працівник (середня спеціальна освіта);
- б) дипломований працівник (вища освіта);
- в) банківський спеціаліст.

В роботах [3,4,5] показано, що система кваліфікаційних стандартів має включати:

1. Модель спеціаліста, що містить вимоги, які стосуються тих професійних знань, володіння якими слід підтвердити у процесі складання іспиту перед спеціальною комісією; вимоги, що стосуються практичних навичок і вмінь, які підтверджуються тим банком, де працює людина, яка складає іспит; рекомендації щодо знання іноземних мов та інших спеціальних навичок.

2. Перелік запитань і тестів для кваліфікаційного іспиту.

3. Робочу програму для навчання і підготовки до складання іспиту.

Кваліфікаційні стандарти виступають: уніфікованим критерієм оцінки знань, умінь спеціалістів і керівників підрозділів банку (оцінка); критерієм підвищення освітнього рівня спеціалістів і набуття кваліфікації слухачами навчальних закладів, відповідних потребам ринку (система світи); слугують для гармонізації типових напрямів та якості освіти, що надаються вищою школою, а також навчальними підрозділами банків (однаковість програм підготовки і підвищення кваліфікації) [6].

Реалізація проекту створення кваліфікаційних стандартів в українській банківській системі дасть змогу суттєво підвищити рівень підготовки персоналу, сприятиме підвищенню ефективності діяльності банків і банківської системи країни загалом [7].

Створення системи кваліфікаційних стандартів опосередковано впливає на процеси реструктуризації українських банків, дає змогу точно визначити функції кожного працівника, виходячи з інтелектуальної і психологічної складності виконуваних процесів і затребуваної професійної підготовки [8,9].

Отже, найважливішим елементом стратегії розвитку банку є впровадження ідеології постійного вдосконалення та розвитку на всіх рівнях і у всіх частинах організації [10,11]. Завдання, яке повинен ставити перед собою банк, — зробити ефективність та якість справою кожного працівника в кожному підрозділі, залучити як персичних співробітників, так і керівників банку в щоденний процес поліпшення його роботи, дати персоналу відчуття себе активним учасником процесу розвитку банку, а не просто пасивним виконавцем [12]. Для досягнення цього стане формалізація виробничої системи банку як нової ідеології управління ним [13,14].

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Показати, що кваліфікація персоналу є важливий фактор впливу на ефективність діяльності банку. Показати, що вдосконалення кадрового потенціалу банків, підвищення вимог до кваліфікації і професійної підготовки персоналу (як управлінської ланки, так і виконавців), є за сучасних умов одним з найважливіших факторів забезпечення динамічного ефективного розвитку вітчизняної банківської системи.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У підборі персоналу перевага повинна віддаватися молодим працівникам (середній вік 35 років) з вищою освітою. Це фахівці, які мають необхідні знання і навички в роботі з широким спектром сучасних інформаційних технологій, уміють використовувати їх для вирішення поставлених завдань.

Банку також необхідні модернізація і розвиток системи навчання персоналу. Має велике значення розвиток інституту мультиплікаторів і існуючої системи масового дистанційного навчання, яка повинна бути технічно модернізована, стане комплексною і всеохопною. Наприклад, програми навчання можна доповнювати курсами, що забезпечують розвиток не тільки технічних, а й поведінкових навичок (наприклад, продаж та обслуговування). Також потрібно впроваджувати спеціалізовані програми, що підтримують окремі напрями перетворень. Крім системи масового навчання, істотного розвитку набуде система навчання і професійного розвитку керівників різних рівнів, що реалізується як на базі внутрішніх ресурсів і технологій банку, так із залученням провідних навчальних закладів.

З огляду на це зазначимо, що система мотивації є найважливішим важелем вирішення поставлених перед банком завдань. Її зміни будуть спрямовані на зростання прозорості та об'єктивності системи оплати праці, посилення залежності винагороди від результатів роботи конкретного працівника і поглиблення диференціації залежно від категорій працівників та їхніх особистих показників, уніфікації принципів матеріального стимулювання по всій системі банку.

Реалізацію стратегії буде підкріплено розподіленою за функціональними напрямками, рівнях відповідальності, у розрізі часу і регіонів системою цільових показників, які будуть як основою для поточного бізнес-планування, так і критерієм оцінки якості роботи і визначення матеріальної винагороди підрозділів і працівників.

Таким чином, посиляться пряма особиста зацікавленість персоналу у підвищенні продуктивності і результатів своєї роботи, будуть створені стимули для самовдосконалення і розвитку.

Банк також буде розширювати і вдосконалювати систему нематеріального стимулювання, яка за умов зростання частки висококваліфікованих працівників набуває дедалі більшого значення.

Результатом передбачуваних змін технологій та організації роботи банку стане істотне зростання продуктивності праці та ефективності систем управління, який створить можливості для вивільнення значних трудових ресурсів. Ці ресурси будуть задіяні насамперед для забезпечення обробки великих обсягів операцій банку без збільшення чисельності персоналу, а також для поліпшення якісних характеристик роботи, зокрема підвищення якості обслуговування та обсягів продажів. У багатьох випадках збільшення продуктивності праці також дасть можливість оптимізувати чисельність персоналу банку.

Результатом комплексного впровадження запропонованих ініціатив стане досягнення стратегічних цілей за всіма фінансовими показниками і формування стійкої диверсифікованої структури балансу як з позицій дотримання вимог ліквідності, так і з погляду управління процентним спредом.

Дійсно, з одного боку, для забезпечення нормального функціонування кожного банку вимагається певний кадровий склад, відповідний до обраної організаційно-управлінської структури, який володіє комплексом навичок організації і здійснення банківських операцій, прийняття управлінських рішень. З іншого боку, підвищення кваліфікаційного рівня працівників банку, приведення його у відповідність зі складністю і характером окремих операцій, посилення спеціалізації виконавчого персоналу та універсалізації управлінської ланки, підвищення вимог до працівників при прийомі на роботу і внутрішніх переміщеннях може суттєво позначитися на поліпшенні якості управління у банку, вдосконаленні (комплексний характер) обслуговування кожного клієнта, перешкоджати появі конфліктів, забезпечувати додаткову мотивацію працівників.

Вагомою проблемою українського банківського бізнесу є відсутність уніфікованих вимог до банківських спеціалістів, тобто в окремих банках типові посадові обов'язки виконують працівники з різним кваліфікаційним рівнем (з різною компетентністю). Багато банківських спеціалістів регулярно підвищують свою кваліфікацію (заочне навчання у профільних вищих навчальних закладах, участь у семінарах, стажування за кордоном тощо), але такі процеси доволі часто мають безсистемний і формальний характер, а витрати, які несе при цьому банк, не впливають на продуктивність роботи працівників, які пройшли навчання або перепідготовку.

Поточна успішна діяльність керівників, які не мають банківської освіти, не носить стабільного характеру і визначає для банку ризики прийняття необґрунтованих або неефективних рішень у разі, наприклад, різкої зміни економічної кон'юнктури або законодавчо-правової бази. У зв'язку з цим робота банків з підвищення кваліфікації своїх працівників і керівної ланки повинна мати системний характер і сприяти приведенню компетентності всіх працівників до визначених стандартизованих критеріїв відповідно до комплексу виконуваних ними виконавчих та управлінських функцій.

Вимога до рівня компетентності банківських працівників по кожному з напрямів банківської діяльності мають знаходити своє відображення у системі кваліфікаційних стандартів спеціалістів і керівних працівників. Наявність такої системи у вітчизняних умовах дасть змогу уніфікувати вимоги до підготовки спеціалістів, напрямів підвищення їхньої кваліфікації, визначити критерії оцінки кадрового потенціалу банків.

В цьому контексті кваліфікаційний стандарт є типовою моделлю (еталоном) комплексу універсальних рис і характеристик працівника, який відповідає прийнятим професіональним нормам, і являє собою опис базових вимог, що висуваються перед працівником.

У складі комплексу затребуваних рис і характеристик, тобто кваліфікації, на нашу думку, слід розмежовувати:

- фундаментальні компоненти, що являють собою квинтесенцію спеціалізованого навчання, тобто фундаментальні (основоположні) знання, навички і вміння;
- спеціалізовані та інструментальні компоненти, що є базисом для ефективного вирішення прикладних завдань, які входять до цієї сфери діяльності;
- загальні компоненти, що належать до загального розвитку працівника, які мають загальноцивілізаційний характер та являють собою зв'язувану ланку між фундаментальними та інструментальними компонентами кваліфікації;

• додаткові компоненти, що стосуються тих навичок, умінь і схильностей, які необхідні на певному рівні професійної підготовки або в окремих сферах діяльності.

Кваліфікаційний стандарт описує вимоги та очікування, що висуваються до працівників і встановлює коло знань, умінь і навичок:

- необхідний для належного виконання працівником своїх функціональних обов'язків на займаній посаді (система вимог);
- бажаний з метою досягнення стратегічних цілей банку, особливо у контексті вимог з боку зовнішнього оточення (система очікувань);
- вказує на необхідний обсяг знань і практичних навичок, якими потрібно оволодіти для посадового просування.

Практика свідчить, що якість сервісу, яка перебуває у безпосередній залежності від професійної підготовки фахівців, достовірність і доступність інформації про фінансовий продукт мають для клієнтів більше значення, ніж рівень процентних ставок і комісій за банківські послуги. Жодна компанія не має шансів вижити, якщо вона не трансформує свою модель управління. Це модель управління, яка, власне кажучи, включає команду і культуру. Ключовою складовою у моделі управління є культура. І друге — зазвичай технології. Адже неможливо ні з ким спілкуватися застарілою мовою!

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, ключовим завданням є створення сучасної системи управління людськими ресурсами, що включає навчання, кар'єрне зростання, розвиток навичок і самовдосконалення. Для цього банк повинен створити прозорі й ефективні системи планування кар'єри і професійного зростання, ротатії працівників і управління кадровим потенціалом. Це вимагає формалізації перспектив і умов кар'єрного зростання для всіх категорій працівників, формалізації процедур ротатії і заміщення вакантних позицій (наприклад, на основі внутрішніх і зовнішніх конкурсів), істотного розвитку системи оцінки персоналу та підвищення ролі і значущості кадрових служб у роботі банку. В результаті банк забезпечить своєму персоналу можливість для самореалізації, максимального використання його знань і досвіду, підвищення професійного рівня та цінності на ринку праці. Водночас підвищиться необхідність вибудовування чіткішої структури професійного зростання і розвитку, особливо для працівників масових професій (наприклад, операційно-касових працівників і співробітників back- і middle-офісів). Для цих категорій принципово важливим також стане підвищення престижності і привабливості цих професій як усередині банку, так і за його межами.

Список літератури.

1. Маслюченко Ю. С. Финансовый менеджмент в коммерческом банке: технология финансового менеджмента клиента / Ю. С. Маслюченков. – М.: Перспектива, 1997. – 214 с.
2. Гриджук Д. М. Ключові аспекти командної роботи в системі менеджменту XXI століття: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики”, 11-12 травня 2017 року, м. Полтава, Полтавська державна аграрна академія. – С. 126-128.
3. Мещеряков А. А. Організаційно-технологічні аспекти підвищення ефективності функціонування комерційного банку: Монографія / А. А. Мещеряков – К.: Науковий світ, 2006. – 347 с.
4. Гриджук Д. М. Развитие систем управления эффективностью банковской деятельности // Интернаука. – 2018. – № 3. DOI: 10.25313/2520-2294-2018-3-3360 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.inter-nauka.com/issues/economic2018/3/3360/>.
5. Примостка Л. О. Аналіз банківської діяльності: сучасні концепції, методи та моделі: Монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 396 с.
6. Пшик Б. Напрями діяльності українських банків у сфері корпоративного фінансування / Б. Пшик // Вісник НБУ. – 2005. – № 7. – С. 40-44.
7. Роуз П. С. Банковский менеджмент: Предоставление финансовых услуг: Пер. с англ. / П. С. Роуз ; под общ. рук. М. В. Белова и др. – М.: Дело, 1997. – 743 с.
8. Смовженко Т. С. Фінансова грамотність: Навч. посібник / Авт. кол.; за ред. д-ра екон. наук, проф. Т. С. Смовженко. – Вид. 2-ге, випр. і доп. – К., 2013. – 311 с.
9. Dmytro Grydzhuk, Nataliia Savchuk. Modern tendencies of the Ukrainian banking system development // Business Perspectives. Banks and Bank Systems (open-access). – 2017. – Volume 12(4), pp. 105-113 doi:10.21511/bbs.12(4).2017.10. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://businessperspectives.org/journals/banks-and-bank-systems/issue-270/modern-tendencies-of-the-ukrainian-banking-system-development>.
10. Grydzhuk D. Application of new approaches in assessment and management of efficiency in modern Banking business. Journal of Academy of Business and Economics (JABE), Vol. 18, Issue 1, P.13-30. March 2018, USA. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.iabe.org/domains/IABE-DOI/article.aspx?DOI=JABE-18-1.2>.
11. Steven J. Pilloff, Anthony M. Santomero. The value effects of bank mergers and acquisitions. / Financial institutions Centre. – Jul. – 1997.

12. Блудова Т. В., Токар В. В. Моделювання інноваційно-інвестиційної діяльності в контексті економічної безпеки підприємства // Ефективна економіка. – 2013. – № 2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_2_58.

13. Ансофф, И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 416 с.

14. Бойко Я. М., Гапак Н. М. ВВП України: рівень та тенденції динаміки // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. - 2016. –С. 69-72.

References.

1. Masljuchenkov, Ju. S. (1997), *Finansovyy menedzhment v kommercheskom banke: tehnologija finansovogo menedzhmenta klienta* [Financial management in a commercial bank: technology of financial management of the client], Perspektiva, Moscow, Russia, p. 214.

2. Hrydzhuk, D. M. (2017), " Key aspects of team work in the management system of the XXI century", *Materialy Mizhnarodnoi naukovopraktychnoi konferentsii "Menedzhment XXI stolittia: hlobalizatsiini vyklyky"* [Materials of the International Scientific and Practical Conference "Management of the XXI Century: Globalization Challenges"], May 11-12, 2017, Poltavska derzhavna ahrarna akademiia, Poltava, Ukraine, pp. 126-128.

3. Meshcheriakov, A. A. (2006), *Orhanizatsiino-tekhnologichni aspekty pidvyshchennia efektyvnosti funktsionuvannia komertsiihoho banku* [Organizational and technological aspects of increasing the efficiency of the operation of a commercial bank], Naukovyi svit, Kyiv, Ukraine, p. 347.

4. Hrydzhuk, D. M. (2018), "Development of systems for controlling the effectiveness of banking activity", *Internauka*, vol. 3, DOI: 10.25313/2520-2294-2018-3-3360, [Online], available at: <https://www.inter-nauka.com/issues/economic2018/3/3360/>.

5. Prymostka, L. O. (2002), *Analiz bankivskoi diialnosti: suchasni kontseptsii, metody ta modeli* [Banking Analysis: Contemporary Concepts, Methods and Models], KNEU, Kyiv, Ukraine, p. 396.

6. Pshyk, B. (2005), "Directions of activity of Ukrainian banks in the field of corporate financing", *Visnyk NBU*, vol. 7, pp. 40-44.

7. Rouz, P. S. (1997), *Bankovskij menedzhment: Predostavlenie finansovyh uslug* [Banking management: Provision of financial services], Delo, Moscow, Russia, p. 743.

8. Smovzhenko, T. S. and others (2013), *Finansova hramotnist: Navch. posibnyk* [Financial literacy: Teach. manual], 2nd. ed., Kyiv, Ukraine, p. 311.

9. Dmytro Grydzhuk, Nataliia Savchuk. Modern tendencies of the Ukrainian banking system development // *Business Perspectives. Banks and Bank Systems* (open-access). – 2017. – Volume 12(4), pp. 105-113 doi:10.21511/bbs.12(4).2017.10. [Online], available at: <https://businessperspectives.org/journals/banks-and-bank-systems/issue-270/modern-tendencies-of-the-ukrainian-banking-system-development>.

10. Grydzhuk D. Application of new approaches in assessment and management of efficiency in modern Banking business. *Journal of Academy of Business and Economics (JABE)*, Vol. 18, Issue 1, P.13-30. March 2018, USA. – [Online], available at: <http://www.iabe.org/domains/IABE-DOI/article.aspx?DOI=JABE-18-1.2>.

11. Steven J. Pilloff, Anthony M. Santomero. The value effects of bank mergers and acquisitions. / *Financial institutions Centre*. – Jul. – 1997.

12. Bludova, T. V. and Tokar, V. V. (2013), "Modeling of innovation and investment activity in the context of enterprise economic security", *Efektyvna ekonomika*, vol. 2, [Online], available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_2_58.

13. Ansoff, I. (1999), *Novaja korporativnaja strategija* [New corporate strategy], Piter Kom, SPb., Russia, p.416.

14. Boiko, Ya. M. and Hapak, N. M. (2016), "GDP of Ukraine: Level and trends of dynamics", *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu*, pp. 69-72.

Стаття надійшла до редакції 20.09.2018 р.