

Управление конкурентоспособностью предприятия на основе совершенствования системы карьеры персонала

Ирина Е. Устюгова	¹	ystugova@ya.ru	 0000-0002-8832-4610
Екатерина А. Беляева	¹	ekblv@mail.ru	 0000-0002-9875-0971
Роман С. Сапрыкин	¹	roman.saprykin.1998@mail.ru	 0000-0001-6338-656X
Хоехо-Агбагла Агосси Мауссе	¹		
Ирина Ю. Князева	²	knyazeva2009@gmail.com	 0000-0001-8034-234X

1 Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия

2 Российский экономический университет им ГВ Плеханова (Воронежский филиал), ул. Карла Маркса, 67 А, г. Воронеж, 394030, Россия

Аннотация. Сегодня, рыночная экономика развивается стремительно, вынуждая организации самостоятельно заботиться об обеспечении своей деятельности необходимыми человеческими ресурсами, определять цели, направления, приоритеты кадровой политики, а глобальная тенденция гуманизации отражается в смещении ценностей, акцентов внимания в сторону увеличения роли человеческого фактора в развитии экономики, возрастания значения подсистемы управления персоналом в системе управления организацией. В этих условиях на уровне экономики в целом на первый план выходит управление развитием человеческих ресурсов. В этот непростой для предприятия период необходимо определить дальнейшее развитие человеческих ресурсов предприятия – главного его богатства и носителя того опыта, который позволяет организации находиться в лидирующих позициях среди конкурентов. Менеджер по персоналу уже при приеме кандидата должен спроектировать возможную карьеру и обсудить ее с кандидатом исходя из индивидуальных особенностей человека и специфики мотивации конкретного предприятия. По итогам изучения и оценки деловой карьеры персонала предложены и разработаны следующие мероприятия по совершенствованию деловой карьеры персонала на обследованных предприятиях: создание внутреннего кадрового резерва для успешных сотрудников, занимающих не руководящие должности; создание инструментов оценки мотивации сотрудников, при успешно пройденной аттестации и выполнении всех требований, предъявляемых к занятию той или иной ступени в горизонтальной деловой карьере; создание дополнительного пакета материальной немонетарной мотивации для сотрудников рядовых должностей и специалистов для развития их горизонтальной деловой карьеры. Именно благодаря эффективному функционированию процесса развития карьеры персонала организация обретёт конкурентоспособное положение на рынке, стабильное увеличение прибыли и успешный, развивающийся вместе с организацией персонал.

Ключевые слова: конкурентоспособность, персонал, организация, карьера, трудовой потенциал, кадровый резерв

Management of the competitiveness of the enterprise based on the improvement of the personnel career system

Irina E. Ustyugova	¹	ystugova@ya.ru	 0000-0002-8832-4610
Ekaterina A. Belyaeva	¹	ekblv@mail.ru	 0000-0002-9875-0971
Roman S. Saprykin	¹	roman.saprykin.1998@mail.ru	 0000-0001-6338-656X
Hoejo-Agbagla Agossi Mousse	¹		
Irina Yu. Knyazeva	²	knyazeva2009@gmail.com	 0000-0001-8034-234X

1 Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia

2 Russian University of Economics G.V. Plekhanova (Voronezh branch), Karl Marx street, 67 A, Voronezh, 394030, Russia

Abstract. Today, the market economy is developing rapidly, forcing organizations to independently take care of providing their activities with the necessary human resources, to determine goals, directions, priorities of personnel policy, and the global trend of humanization is reflected in the shift of values, emphasis towards increasing the role of the human factor in the development of the economy, increasing the importance of the personnel management subsystem in the management system of the organization. In these conditions, at the level of the economy as a whole, the management of human resource development comes to the fore. In this difficult period for the enterprise, it is necessary to determine the further development of the human resources of the enterprise – its main wealth and the bearer of the experience that allows the organization to be in a leading position among competitors. When accepting a candidate, the HR manager should already design a possible career and discuss it with the candidate based on the individual characteristics of the person and the specifics of the motivation of a particular enterprise. Based on the results of the study and assessment of the business career of personnel, the following measures were proposed and developed to improve the business career of personnel at the surveyed enterprises: creation of an internal talent pool for successful employees holding non-managerial positions; creation of tools for assessing the motivation of employees, with a successfully passed certification and fulfillment of all the requirements for taking a particular stage in a horizontal business career; creation of an additional package of material non-monetary motivation for ordinary employees and specialists for the development of their horizontal business career. It is thanks to the effective functioning of the personnel career development process that the organization will gain a competitive position in the market, a stable increase in profits and successful personnel developing together with the organization

Keywords: competitiveness, personnel, organization, career, labor potential, personnel reserve

Для цитирования

Устюгова И.Е., Беляева Е.А., Сапрыкин Р.С., Мауссе Х.А., Князева И.Ю. Управление конкурентоспособностью предприятия на основе совершенствования системы карьеры персонала // Вестник ВГУИТ. 2021. Т. 83. № 3. С. 258–263. doi:10.20914/2310-1202-2021-3-258-263

For citation

Ustyugova I.E., Belyaeva E.A., Saprykin R.S., Mousse H.A., Knyazeva I.Yu. Management of the competitiveness of the enterprise based on the improvement of the personnel career system. *Vestnik VGUIT* [Proceedings of VSUET]. 2021. vol. 83. no. 3. pp. 258–263. (in Russian). doi:10.20914/2310-1202-2021-3-258-263

Введение

В настоящее время увеличивается значение человеческого капитала как ведущего ресурса предприятия. Все больше работодателей, руководителей предприятий, специалистов по управлению персоналом осознают то, что от степени развития профессиональных и деловых качеств сотрудника, повышается конкурентоспособность и эффективность самого предприятия.

Отсюда возрастает значение управления карьерой как одной из технологий управления персоналом в современной организации. По мнению Е.В. Киселевой деловая карьера индивида – это самореализация личности в процессе профессионального роста, смены занимаемых профессиональных позиций.

Обсуждение

Профессиональное обучение подготавливает работника к выполнению различных производственных функций в рамках определенной должности. В течение своей профессиональной жизни человек, как правило, занимает не одну, а несколько должностей. Такая последовательность должностей, как отмечают специалисты по управлению персоналом, составляет содержание профессиональной карьеры. Последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации, называется его карьерой в организации. Для одних людей карьера становится результатом реализации детального долгосрочного плана, для других (исследования показывают, что таких большинство) – это набор случайностей. Как пишет А.И. Турчинова, при построении деловой карьеры персонала предприятия опираются на один из трех основных научных подходов: экономический, при котором производственный процесс – это главная цель предприятия, при этом интересы персонала не учитываются; органический, при котором предприятие акцентирует свое внимание на человеческих ресурсах, участвующих в производственной деятельности; гуманистический, где главный акцент – это человеческая сторона организации, проявление внимания и интереса к человеку, его интересам и целям. В современной России на многих предприятиях, осуществляющих свою экономическую деятельность, применяется современный метод построения деловой карьеры сотрудника. Данный метод широко распространен и применяется на предприятиях США, а также в европейских странах. Современный подход к построению деловой карьеры, как отмечает Е.В. Зарубина, заключается в формировании широкого профиля профессиональных компетенций, которые позволяют специалисту успешно работать в разных сферах профессиональной деятельности. Наряду с этим в России

применяется и архаический метод построения деловой карьеры персонала, данный метод жестко регламентирует продвижение индивида по карьерной лестнице и в основном применяется в структурах Министерства обороны РФ и Министерства МВД. Отметим, что архаический метод построения и развития деловой карьеры основан на долгосрочной, в идеале – пожизненной работе сотрудника в одной компании, на формировании лояльности к своей компании. Классический пример архаического подхода к построению деловой карьеры с середины XX века существует на предприятиях Японии как система пожизненного найма. В развитии деловой карьеры существует несколько этапов, которые определяются возрастом сотрудника. Как отмечают специалисты, за весь период жизни сотрудник, как правило, проходит несколько ступеней развития карьеры:

1. Подготовительный этап – до 25 лет. Включает в себя учебу и первые шаги на профессиональном поприще.
2. Становление – 25–30 лет. Этап характеризуется постепенным формированием профессиональных компетенций молодого специалиста.
3. Продвижение – 30–45 лет. По мнению многих исследователей, этот этап самый результативный в построении деловой карьеры.
4. Сохранение – 45–60 лет. Отметим, что у многих современных сотрудников на этом этапе продолжается карьерный рост, и они дорастают до руководителей своих организаций.
5. Завершение – 60–65 лет. Этап завершения карьеры сегодня часто смещается на более поздние строки.

Развитие карьеры каждого сотрудника поэтапно, оно определяется, в первую очередь, целями и желаниями самого человека в построении своей карьеры в горизонтальной или вертикальной плоскости. В развитии карьеры часто встречается вариант смешанной деловой карьеры. Виды карьеры специалисты выделяют в зависимости от ее траектории в иерархии должностей, имеющихся в организации. С этой точки зрения различают вертикальную и горизонтальную карьеры. Карьера вертикальная – вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры.

Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии. Карьера горизонтальная – вид карьеры, предполагающий либо перемещение в др. функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре;

к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). Очевидно, что для успешного развития карьеры недостаточно одних пожеланий сотрудника, даже если они принимают форму хорошо продуманного плана. Для продвижения по иерархической лестнице необходимы профессиональные навыки, знания, опыт, настойчивость и определенный элемент везения.

Управление карьерой – одно из направлений кадровой работы в организации, содержание которого заключается в определении последовательном воплощении стратегии и этапов развития и продвижения специалистов по системе должностей или рабочих мест.

При этом служебно – профессиональное продвижение персонала организуется строго в соответствии с кадровой политикой предприятия лично руководителем на малых предприятиях или его заместителем по персоналу на крупных и средних предприятиях и проводится в жизнь сотрудниками отдела кадров.

Если служебно-профессиональное продвижение персонала идет спонтанно – по результатам увольнения сотрудников, от случая к случаю, для выполнения желания директора, то эффект планомерной расстановки кадров невелик. Только равномерное и целенаправленное движение кадров дает реальный экономический и социальный эффект.

Управление карьерным ростом сотрудников со стороны руководства организации является неотъемлемым элементом стратегии управления человеческими ресурсами и, в конечном счете, содействует достижению целей организации.

Вместе с тем, на многих предприятиях, в том числе в организациях АПК, важность управления деловой карьерой персонала пока еще недооценивается. С помощью количественных и качественных методов: анализа документов и анкетирования сотрудников было проведено социологическое исследование построения деловой карьеры персонала ряда промышленных и аграрных предприятий г. Санкт-Петербург и Московской области.

Для уточнения исходной гипотезы и полученных результатов было проведено экспертное интервью ключевых специалистов этих предприятий. Были изучены и проанализированы нормативно правовые акты предприятия, регламентирующие построение деловой карьеры сотрудников предприятий, социально-экономические аспекты жизни организаций и социально-трудовые показатели обследованных предприятий.

Всего на пяти предприятиях в исследовании приняло участие 137 человек, из них в экспертном интервью – 28 человек.

Анкетирование проводилось в форме смарт-опроса. Результаты исследования показали, что на трех обследованных предприятиях имеется план работы с кадровым резервом, на четырех – разработаны положения о материальной и нематериальной мотивации сотрудников, такие как устная благодарность, лучший работник месяца, поощрение работников, премирование. На двух предприятиях организовано обучение на руководящие должности в корпоративном университете предприятия. В результате проведенного исследования управления деловой карьерой персонала были выделены следующие типичные проблемы в этой области:

1. Отсутствует развитие горизонтальной деловой карьеры линейного персонала ряда предприятий.

2. Отсутствует система материального стимулирования лучших сотрудников. Оплата труда производится одинаково для всех сотрудников линейного персонала в соответствии с занимаемой должностью.

3. Не все сотрудники исследованного предприятия стремятся к развитию вертикальной или горизонтальной карьеры.

4. При оценке качества трудовой жизни сотрудников предприятия была выявлена неудовлетворенность, либо низкая удовлетворенность развитием деловой карьеры сотрудников.

Выделенные проблемы в управлении деловой карьерой персонала влекут за собой недовольство сотрудников руководством своих организаций, снижение качества трудовой жизни персонала, снижение удовлетворенности трудом, и, как следствие, повышение уровня текучести персонала.

По итогам изучения и оценки деловой карьеры персонала предложены и разработаны следующие мероприятия по совершенствованию деловой карьеры персонала на обследованных предприятиях:

1. Создание внутреннего кадрового резерва для успешных сотрудников, занимающих не руководящие должности, что, по нашим предположениям, поможет снизить текучесть кадров и повысить лояльное отношение к руководству, а также будет способствовать развитию вертикальной деловой карьеры некоторых сотрудников. Такой внутренний резерв среди линейного персонала: фасовщиков, продавцов-универсалов, кассиров создается путем ежемессечной оценки и периодической аттестации

работников, итоги которых помогут выявить развитие профессиональных компетенций и потенциала сотрудников.

2. Создание инструментов оценки мотивации сотрудников, при успешно пройденной аттестации и выполнении всех требований, предъявляемых к занятию той или иной ступени в горизонтальной деловой карьере.

3. Создание дополнительного пакета материальной немонетарной мотивации для сотрудников рядовых должностей и специалистов для развития их горизонтальной деловой карьеры. В частности, было предложено для совершенствования управления деловой карьеры успешных сотрудников линейного персонала ввести компенсацию затрат на получение образования в образовательных учреждениях при обучении за счет средств обучаемого в размере 25 % от суммы обучения в год, при условии предоставления всех подтверждающих документов

об оплате (договор, квитанции об оплате за образование), а так же заключения соглашения об обязательной отработке на предприятии трех лет после успешного окончания образовательного учреждения.

Внедрение этого предложения поможет мотивировать сотрудников, заинтересованных в своем профессиональном развитии, к получению профессионального образования и закреплению на предприятии, что в перспективе поможет снизить текучесть линейного персонала.

Заключение

Управление деловой карьерой сотрудников является важной технологией управления персоналом, которое напрямую влияет на повышение эффективности и конкурентоспособности современного предприятия. В статье были рассмотрены основные этапы развития личной карьеры в организации.

Литература

- 1 Устюгова И.Е., Малышева А.В. Направления совершенствования адаптации молодых сотрудников организации // Научно-практические исследования. 2020. №. 2-2. С. 117-120.
- 2 Беляева Е.А., Яворская Е.С. Профессиональное обучение персонала как фактор эффективности деятельности организации // Научная молодежь в аграрной науке: достижения и перспективы: сборник материалов XXIII международной научно-практической конференции молодых ученых и студентов в рамках проведения года Молодежи Республики Казахстан. Алматы: КазНАУ, 2019.
- 3 Chursin A., Tyulin A., Yudin A. The model of risk assessment in the management of company's competitiveness // Journal of Applied Economic Sciences. 2016. V. 11. №. 8. P. 1781-1790.
- 4 Kianto A., Andreeva T., Pavlov Y. The impact of intellectual capital management on company competitiveness and financial performance // Knowledge Management Research & Practice. 2013. V. 11. №. 2. P. 112-122. doi: 10.1057/kmrp.2013.9
- 5 Задиора В. Новый взгляд на адаптацию персонала. URL: <http://www.hr100.ru/wmc/mfo/artide/artide02/?id=1165254408>
- 6 Armstrong M. Handbook of Human Resource Management. 2011.
- 7 Hidi S., Harackiewicz J.M. Motivating the corporately unmotivated: A critical issue for the 21st century // Review of Educational Research. 2013. № 70(2). P. 151-179.
- 8 Saqib S., Abrar M., Sabir H.M., Bashir M. et al. Impact of tangible and intangible rewards on organizational commitment: evidence from the textile sector of Pakistan // American Journal of Industrial and Business Management. 2015. V. 5. №. 03. P. 138. doi: 10.4236/ajibm.2015.53015
- 9 Mosca M., Pastore F. Wage effects of recruitment methods: the case of the Italian social service sector // Paid and Unpaid Labour in the Social Economy. Physica, Heidelberg, 2009. P. 115-141. doi: 10.1007/978-3-7908-2137-6_8
- 10 Yakubovich V. Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market // American Sociological Review. 2014. P. 408-421.
- 11 Kafetzopoulos D., Gotzamani K., Gkana V. Relationship between quality management, innovation and competitiveness. Evidence from Greek companies // Journal of Manufacturing Technology Management. 2015. doi: 10.1108/JMTM-02-2015-0007
- 12 Nassar N., Tvaronavičienė M. A systematic theoretical review on sustainable management for green competitiveness // Insights into regional development. 2021. V. 3. №. 2. P. 267-281. doi: 10.9770/IRD.2021.3.2(7)
- 13 Lin C. et al. The role of human capital management in organizational competitiveness // Social Behavior and Personality: an international journal. 2017. V. 45. №. 1. P. 81-92. doi: 10.2224/sbp.5614
- 14 Marikina M. The impact of ecological regulations and management on national competitiveness in the Balkan States // Journal of Competitiveness. 2018. V. 10. №. 4. P. 120-135. doi: 10.7441/joc.2018.04.08
- 15 Amir A., Auzair S.M., Amiruddin R. Cost management, entrepreneurship and competitiveness of strategic priorities for small and medium enterprises // Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2016. V. 219. P. 84-90. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.04.046
- 16 Алексенко А.А., Лейсле Т.В. Управление конкурентоспособностью предприятия // Раздел. 2017. С. 88.
- 17 Данилова Н.П., Халтурина Е.Н. Управление конкурентоспособностью предприятия // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2018. №. 4 (20).
- 18 Патрахина Т.Н., Ткаченко Ю.И. К вопросу об адаптации персонала: теоретический аспект // Молодой ученый. 2015. №. 7. С. 464-466.

19 Гони́на О.О., Ильченко С.В. Актуальные аспекты эффективной системы адаптации персонала // Бизнес и дизайн ревю. 2018. № 3 (11).

20 Котлова А.С., Попова О.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 6. С. 2-2.

References

- 1 Ustyugova I.E., Malysheva A.V. Directions for improving the adaptation of young employees of the organization. Scientific and practical research. 2020. no. 2-2. pp. 117-120. (in Russian).
- 2 Belyaeva E.A., Yavorskaya E.S. Professional training of personnel as a factor in the effectiveness of the organization. Scientific youth in agricultural science: achievements and prospects: collection of materials of the XXIII international scientific and practical conference of young scientists and students in the framework of the Year of Youth of the Republic of Kazakhstan. Almaty, KazNAU, 2019. (in Russian).
- 3 Chursin A., Tyulin A., Yudin A. The model of risk assessment in the management of company's competitiveness. Journal of Applied Economic Sciences. 2016. vol. 11. no. 8. pp. 1781-1790.
- 4 Kianto A., Andreeva T., Pavlov Y. The impact of intellectual capital management on company competitiveness and financial performance. Knowledge Management Research & Practice. 2013. vol. 11. no. 2. pp. 112-122. doi: 10.1057/kmrp.2013.9
- 5 Zадiora V. A new look at personnel adaptation. Available at: <http://www.hr100.ru/wmc/mfo/artide/artide02/?id=1165254408> (in Russian).
- 6 Armstrong M. Handbook of Human Resource Management. 2011.
- 7 Hidi S., Harackiewicz J.M. Motivating the corporately unmotivated: A critical issue for the 21st century. Review of Educational Research. 2013. no. 70(2). pp. 151-179.
- 8 Saqib S., Abrar M., Sabir H.M., Bashir M. et al. Impact of tangible and intangible rewards on organizational commitment: evidence from the textile sector of Pakistan. American Journal of Industrial and Business Management. 2015. vol. 5. no. 03. pp. 138. doi: 10.4236/ajibm.2015.53015
- 9 Mosca M., Pastore F. Wage effects of recruitment methods: the case of the Italian social service sector. Paid and Unpaid Labour in the Social Economy. Physica, Heidelberg, 2009. pp. 115-141. doi: 10.1007/978-3-7908-2137-6_8
- 10 Yakubovich V. Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market. American Sociological Review. 2014. pp. 408-421.
- 11 Kafetzopoulos D., Gotzamani K., Gkana V. Relationship between quality management, innovation and competitiveness. Evidence from Greek companies. Journal of Manufacturing Technology Management. 2015. doi: 10.1108/JMTM-02-2015-0007
- 12 Nassar N., Tvaronavičienė M. A systematic theoretical review on sustainable management for green competitiveness. Insights into regional development. 2021. vol. 3. no. 2. pp. 267-281. doi: 10.9770/IRD.2021.3.2(7)
- 13 Lin C. et al. The role of human capital management in organizational competitiveness. Social Behavior and Personality: an international journal. 2017. vol. 45. no. 1. pp. 81-92. doi: 10.2224/sbp.5614
- 14 Marikina M. The impact of ecological regulations and management on national competitiveness in the Balkan States. Journal of Competitiveness. 2018. vol. 10. no. 4. pp. 120-135. doi: 10.7441/joc.2018.04.08
- 15 Amir A., Auzair S.M., Amiruddin R. Cost management, entrepreneurship and competitiveness of strategic priorities for small and medium enterprises. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2016. vol. 219. pp. 84-90. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.04.046
- 16 Alekseenko A.A., Leisle T.V. Enterprise competitiveness management. Section. 2017. pp. 88. (in Russian).
- 17 Danilova N.P., Khalturina E.N. Enterprise competitiveness management. Skif. Student science questions. 2018. no. 4 (20). (in Russian).
- 18 Patrakhina T.N., Tkachenko Yu.I. On the question of personnel adaptation: a theoretical aspect. Young scientist. 2015. no. 7. pp. 464-466. (in Russian).
- 19 Goniina O.O., Ilchenko S.V. Actual aspects of an effective personnel adaptation system. Business and design review. 2018. no. 3 (11). (in Russian).
- 20 Kotlova A.S., Popova O.A. Adaptation of personnel at the enterprise in modern conditions. Economics and management of innovative technologies. 2014. no. 6. pp. 2-2. (in Russian).

Сведения об авторах

Ирина Е. Устюгова к.э.н., доцент, кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия, ystugova@ya.ru

<https://orcid.org/0000-0002-8832-4610>

Екатерина А. Беляева к.э.н., доцент, кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия, ekblv@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0002-9875-0971>

Information about authors

Irina E. Ustyugova Cand. Sci. (Econ.), associate professor, management, organization of production and industry economy department, Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394036, Russia, ystugova@ya.ru

<https://orcid.org/0000-0002-8832-4610>

Ekaterina A. Belyaeva Cand. Sci. (Econ.), associate professor, management, organization of production and industry economy department, Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394066, Russia, ekblv@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0002-9875-0971>

Роман С. Сапрыкин студент, кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия, roman.saprykin.1998@mail.ru

 <https://orcid.org/0000-0001-6338-656X>

Хоехо-Агбагла Агосси Майссе студент, кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики, Воронежский государственный университет инженерных технологий, пр-т Революции, 19, г. Воронеж, 394036, Россия

Ирина Ю. Князева к.э.н., доцент, кафедра экономики и экономической безопасности, Российский экономический университет им ГВ Плеханова (Воронежский филиал), ул. Карла Маркса, 67 А, г. Воронеж, 394030, Россия, knyazeva2009@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-8034-234X>

Roman S. Saprykin student, management, organization of production and industry economy department, Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394066, Russia, roman.saprykin.1998@mail.ru

 <https://orcid.org/0000-0001-6338-656X>

Hoejo-Agbagla Agossi Mousse student, management, organization of production and industry economy department, Voronezh State University of Engineering Technologies, Revolution Av., 19 Voronezh, 394066, Russia

Irina Yu. Knyazeva Cand. Sci. (Econ.), associate professor, Russian Economic University named after G.V. Plekhanov (Voronezh branch), st. Karl Marx, 67 A, Voronezh, 394030, Russia, knyazeva2009@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-8034-234X>

Вклад авторов

Все авторы в равной степени принимали участие в написании рукописи и несут ответственность за плагиат

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution

All authors were equally involved in writing the manuscript and are responsible for plagiarism

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Поступила 01/07/2021	После редакции 28/07/2021	Принята в печать 18/08/2021
Received 01/07/2021	Accepted in revised 28/07/2021	Accepted 18/08/2021