

Научная статья
УДК 339.13.053.1:658.3

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ И ТРЕНДЫ (ЧАСТЬ 1)

Н.В. Сербиновская^{1,*}, Б.Ю. Сербиновский²

¹ Донской государственный технический университет, Ростов-на-Дону, Россия

² Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

* E-mail: n.serbinovskaya@mail.ru

Аннотация. Рассмотрена общая и многогранная проблема повышения эффективности торговой организации, решаемая путём совершенствования управления персоналом и системы его оценки персонала малых и средних торговых организаций. Сформулирована общая цель и задачи комплексного исследования управления персоналом торговой организации в условиях нарушения рыночного равновесия и влияния на персонал значимых трендов, которые меняют взаимоотношения в коллективе торговой организации, создают предпосылки для совершенствования управления персоналом и оценки персонала. Обоснована целесообразность совершенствования управления персоналом и его оценки с учётом изменений в российской экономике и на рынке. Выбрана теоретическая база, методы и инструменты исследования. Для достижения цели и решения поставленных задач известный методический инструментарий дополнен инструментами, созданными с использованием классификационного подхода (метода). Выделены действенные факторы снижения эффективности торговой организации. Обоснованы ключевые требования к системе оценки персонала, позволяющие предложить направления её совершенствования.

Ключевые слова: торговая организация; экономика; тренд; персонал; управление; оценка.

Для цитирования: Сербиновская Н.В., Сербиновский Б.Ю. Совершенствование управления персоналом торговой организации: современные вызовы и тренды (часть 1) // Вестник науки и образования Северо-Запада России. 2023. Т.9. №1. С. 92–100.

Original article

IMPROVING THE PERSONNEL MANAGEMENT OF A TRADE ORGANIZATION: MODERN CHALLENGES AND TRENDS (PART 1)

N.V. Serbinovskaya^{1,*}, B.Yu. Serbinovskiy²

¹ Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia

² Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

* E-mail: n.serbinovskaya@mail.ru

Abstract. The general and multifaceted problem of increasing the efficiency of a trade organization is considered, which is solved by improving personnel management and the system of its evaluation of personnel of small and medium-sized trade organizations. The general purpose and objectives of a comprehensive study of the personnel management of a trade organization in the conditions of market imbalance and the impact on the staff of significant trends that change relationships in the team of a trade organization, create prerequisites for improving personnel management and personnel evaluation are formulated. The expediency of improving personnel

management and its evaluation taking into account changes in the Russian economy and in the market is substantiated. The theoretical basis, methods and tools of research are selected. To achieve the goal and solve the tasks, the well-known methodological tools are supplemented with tools created using the classification approach (method). The effective factors of reducing the effectiveness of a trade organization are highlighted. The key requirements for the personnel evaluation system are substantiated, which allow us to suggest ways to improve it.

Key words: *trade organization; economy; trend; personnel; management; evaluation.*

For citation: Serbinovskaya N.V., Serbinovskiy B.Yu. Improving the personnel management of a trade organization: modern challenges and trends (part 1). *Journal of Science and Education of North-West Russia*. 2023. V.9, No. 1, pp. 92–100

Введение.

Проблема повышения эффективности торговой организации в современной рыночной среде остаётся ключевой. Актуальность и сущность проблемы повышения эффективности любого предприятия или коммерческой организации вытекает из сущности их деятельности в конкурентной рыночной среде. Следовательно, с одной стороны, это многогранная, повсеместная и вечная проблема, с другой – периодически решаемая, но каждое решение устаревает вместе с изменениями в рыночной среде, с динамикой конъюнктуры рынка (например, [1-4]). Отдельные решения имеют как общетеоретический, так и новаторский характер, могут использоваться в качестве базы для анализа и творческого поиска лучшего решения. При этом известны (1) методы и показатели анализа эффективности торговой организации [4], (2) общие подходы к построению системы оценки персонала организации [5] и (3) специфические оценки эффективности торговой деятельности, в том числе в социальных сетях [6].

Земля, труд, капитал, информация и предпринимательские способности служат основными ресурсами любой (коммерческой или некоммерческой) организации. Следовательно, рабочая сила, персонал и труд выступают в качестве определяющих составляющих (факторов) процесса производства экономических благ, а система оценки персонала должна обеспечивать достижение общей цели организации, создавать условия для эффективного достижения результата деятельности.

Действенным средством повышения эффективности торговой организации служит модернизация подсистемы управления персоналом, в том числе оценки персонала, увязываемой с динамикой рынка, его конъюнктурой, изменением среды, в которой торговая организация ведёт бизнес. При этом совершенствование управления организацией и менеджмента персонала взаимосвязаны с изменениями в системе оценки работников. В этой связи целесообразно выделить значимые предпосылки и ключевые тренды, которые могут быть представлены как значимые, действенные факторы и триггеры наблюдаемых изменений и преобразований. Негативное воздействие трендов и факторов должно быть нейтрализовано и учтено в процессе выработки решений о содержании и методах совершенствования управления персоналом и оценки персонала.

Гипотеза исследования: в результате исследования коммерческой деятельности торговой организации и динамики рыночной среды возможно и необходимо: (1) выделить основные тренды, определяющие изменение условий деятельности торговых организаций и влияющих на эффективность управления персоналом, производительность и качество труда работников; (2) установить характер, направление и степень влияния трендов на подсистему управления персоналом и действенность инструментов оценки персонала; (3) опираясь на системный подход в выборе решения о совершенствовании управления персоналом, учитывая системную основу управления торговой организацией, предложить меры, направленные на устранение барьеров, которые препятствуют росту качества и

продуктивности труда работников, и модернизацию управления персоналом, повышение достоверности оценок и действенности системы оценки персонала.

Цель исследования (повышение эффективности торговой организации посредством совершенствования управления персоналом и системы его оценки), дифференцируется на ряд задач: (1) разработка методических и технологических инструментов, расширяющих возможности анализа проблем и синтеза решений в рамках предмета, объекта и целей исследования; (2) выделения основных вызовов и трендов; (3) описание характера, направления и степени влияния трендов на персонал организации; (4) выбор направлений улучшения управления персоналом и системы оценки персонала с учётом современных вызовов и ключевых трендов, отражающих изменения экономических условий деятельности, рыночной среды и конъюнктуры рынка; (5) поиск и обоснование решений и выработка рекомендаций, которые позволяют усовершенствовать управление персоналом и создают условия для повышения эффективности торговой организации, продуктивности и качества труда работников.

Основная часть.

Теоретические основания исследования. В качестве теоретической базы исследования использованы: (1) принятые на современном этапе развития экономики теории и методы управления персоналом и оценки персонала, общие аспекты и отличия в теории и практике управления персоналом в России и за рубежом; подходы к организации эффективной работы с персоналом; возможности аудита и консалтинга персонала, психологические, социальные, этические и правовые аспекты управления людьми, в том числе социальные и психологические теоретические аспекты труда и оценки персонала (см., например, [7-15]); (2) процессный подход [16]; (3) основные положения теории систем и системного анализа (например, описанные в [3, 17]); (4) известные перспективы и выгоды использования новых цифровых технологий управления [18-20]; (5) законодательно и программно закреплённые Правительством России ключевые аспекты формирования квалифицированной рабочей силы, обеспечения продуктивности и качества труда (URL: <http://government.ru/rugovclassifier/section/2460/>).

Методология, методы и методические инструменты. В части методологии исследования, достижения поставленной цели и решения сформулированных задач концептуальная авторская позиция такова: (1) управление персоналом – это подсистема в общем системном управлении торговой организацией; (2) система оценки персонала – это, прежде всего, организационно-управленческая и инструментально-технологическая, обеспечивающая возможности объективной оценки результатов труда и потенциал персонала, выявления сильных и слабых сторон сотрудников, принятия необходимых и своевременных управленческих решений (например, в части обучения и развития персонала), обеспечивающих эффективность торговой организации, повышение качества и производительности (продуктивности) труда. Совокупность взаимосвязанных элементов, включающая инструменты оценки личностных и профессиональных качеств работников – это комплексный инструмент, позволяющий руководству повышать потенциал торговой организации. По своему назначению и иерархическому положению в экономическо-технологической организационно-управленческой системе организации она является одной из подсистем управления. Подсистема позволяет практически реализовать технологии, заложенные в инструментах и детализированные в выбранных и формализованных (регламентированных) методиках; (3) в исследовании целесообразно исходить из того, что совершенствование управления персоналом неразрывно связано с модернизацией оценки персонала, а система оценка персонала – это совокупность взаимосвязанных частей и элементов, которую можно разделить на оценочно-инструментальную, аналитическую и организационно-управленческую подсистемы (рис. 1). Такой подход отличается от традиционного, предлагается и используется в качестве методологической основы исследования; (4) изменение системы оценки персонала торговой организации

целесообразно связывать с проявляющимися (явно) трендами в экономической, социальной и политической средах.

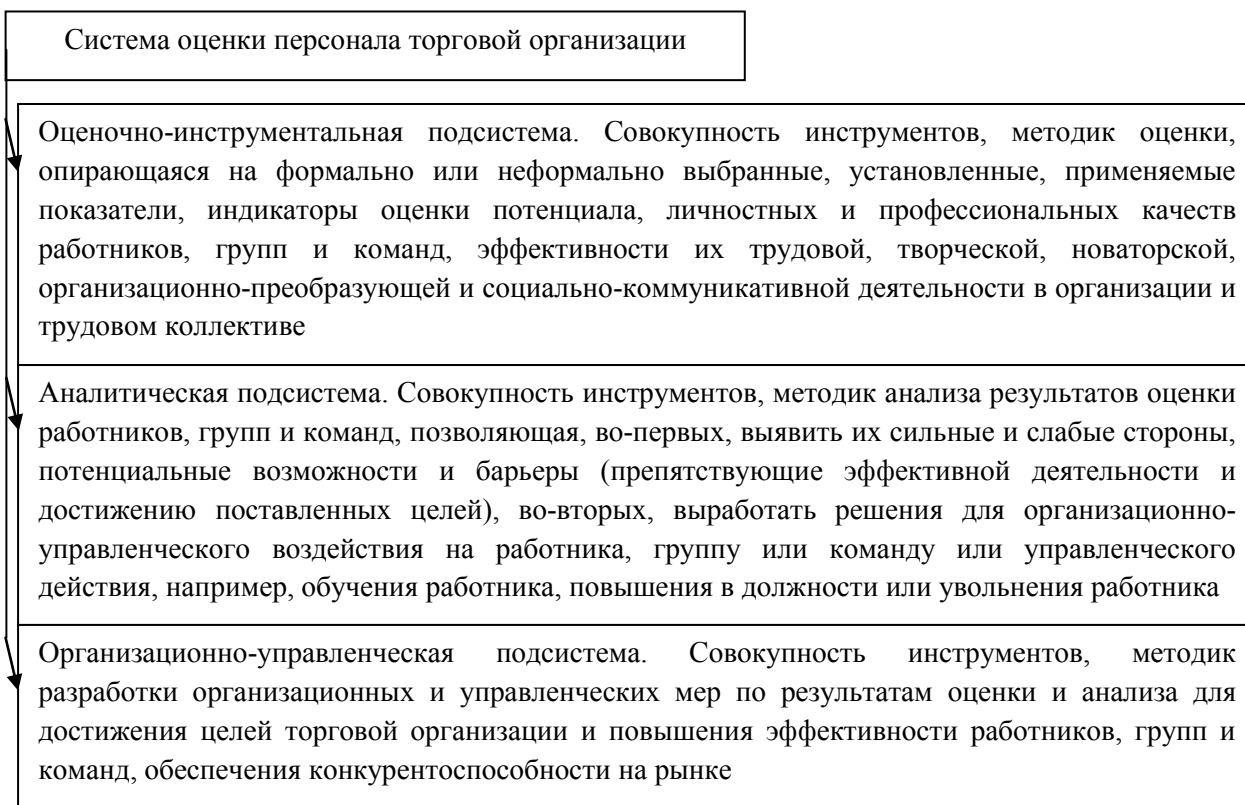


Рисунок 1 – Структурное представление системы оценки персонала торговой организации (предложено авторами)

В исследовании использовались наблюдение, анализ документов, модельный (игровой) эксперимент (в предлагаемой игре моделировались ситуации и фиксировалась реакция работников торговой организации), методы и методики статистики, опрос, интервью, анкетирование, инициативное проектирование, SWOT-анализ, а также парных сравнений (с последующим расчётом приоритетов и ранжирование результатов), Парето и классификации [21, С. 6; 22, С. 99], которые сочетались с институциональным, системным, дифференциальным и интегральным подходами, приёмами анализа и синтеза [22].

Метод и методика инициативного проектирования (предложенные и разработанные авторами) заключались в использовании инициативы сотрудников, которые, с одной стороны, отражали своё мнение о нерешённых проблемах и вопросах, а с другой – предлагали проекты их решения, касающиеся (1) собственного проблемного положения, (2) улучшения управления персоналом (например, распределения функций, процессов и работ, учёта и контроля, поощрения и наказания, информационного взаимодействия и т.п.), (3) повышения действенности и объективности системы оценки работников.

При разработке рекомендации по совершенствованию управления персоналом и системы его оценки использовались доработанные на основе классификационного подхода (метода) инструменты: структура целей оценки персонала (рис. 2); система оценки персонала торговой организации как основа выбора оценочных технологий и процедур (рис. 3). Предлагаемые классификации (применённые как методический инструмент исследования) расширяют возможности анализа влияния современных вызовов и трендов, а также оценки персонала, в том числе оценки качества реализации управленческой функции целеполагания (на уровнях: руководитель – постановка целей и задач; исполнитель – понимание целей и задач, достижение целей, решение задач).

Основная, общая цель: обеспечение конкурентной и эффективной деятельности, выживание и развитие организации



Частные (детализирующие) цели системы оценки персонала торговой организации:

- 1) обеспечение обратной связи между работодателем и работником для эффективного, действенного управляющего, в том числе мотивирующего, воздействия на работника, коррекции его поведения на рабочем месте, повышения продуктивности работы (повышения качества и производительности труда);
- 2) определение слабых и сильных профессиональных качеств, недостатков в профессиональной подготовке работника для целенаправленного воздействия на него и помощи ему в повышении профессионализма, планировании обучения, переобучении и повышении квалификации (как залога его профессионального и карьерного роста, повышения личных доходов), подготовки и реализации индивидуальных планов (личного развития и карьеры);
- 3) выявление возможностей работника для определения его перспектив в торговой организации;
- 4) установление личных факторов и возможностей повышения эффективности труда работника, в том числе путём коррекции графика работы, должностных перемещений и др.

Рисунок 2 – Цели системы оценки персонала торговой организации (упорядоченная классификация составлена авторами)

Технологическая схема реализации классификационного подхода к выбору методов и методик оценки персонала торговой организации

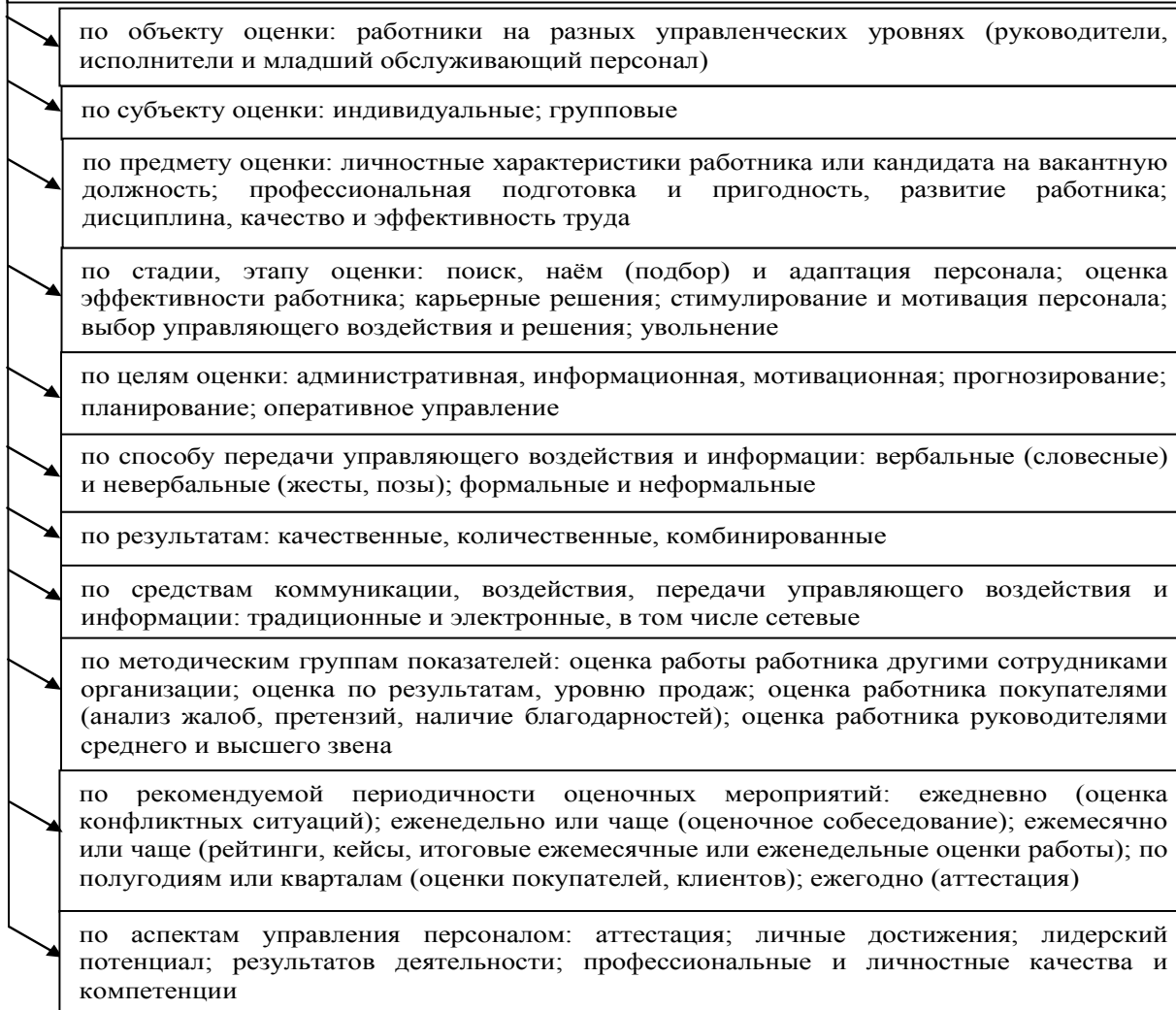


Рисунок 3 – Схема выбора и построения методик оценки персонала (разработана авторами)

При совершенствовании системы оценки персонала (в условиях усложнения и высокой действенности факторов снижения эффективности деятельности торговой организации) особое внимание целесообразно уделять следующим моментам:

1) руководители высшего звена должны: ясно видеть и правильно формулировать проблемы организации; выявлять причины проблем и факторы, влияющие на эффективность труда персонала; решать проблемы, следовательно, правильно и чётко ставить цели и задачи (общие и частные цели торговой организации, в том числе стратегические, тактические и операционные, общие и частные подразделений и групп персонала, перспективные и текущие, оперативные цели работников); понимать сложности, в которых находятся работники организации, в том числе как члены домохозяйств, в условиях высокой инфляции и сокращения их реальных доходов (покупательной способности); обеспечивать противодействие негативным факторам и угрозам для сохранения лояльности работников к торговой организации; умение находить компромиссы в системе конфликтных интересов организации и её сотрудников; добиваться устранения субъективизма, фаворитизма («человеческого» фактора, искажающего объективную оценку) в оценке персонала; обеспечить учёт и контроль рабочего времени, качества и производительности труда работников;

2) руководителям среднего звена следует обеспечить: оценку и действенное оперативное управление персоналом; повышение качества и производительности труда; экономную трудовую деятельность, сокращение издержек при сохранении и повышении качества и производительности труда; действенный учёт и контроль рабочего времени; сплоченность коллектива и рабочих групп; стимулирование и мотивацию работников на рабочих местах;

3) исполнители должны понимать и умело преодолевать: трудности современного периода торговой деятельности организации, обеспечивая на своём рабочем месте необходимые качество и производительность труда; цели и задачи организации («Каждый солдат должен знать свой манёвр»).

Действенная система оценки персонала должна обеспечить проведение периодической оценки результатов труда работников во всей организации (начиная с руководителей высшего звена), в том числе должна позволять оценить:

а) достижение целей и выполнение поставленных задачи организации (следовательно, оценивается потребность в оцениваемом сотруднике);

б) эффективность, продуктивность, результативность труда работников и отдельных групп;

в) действенность методов оценки персонала, управленческих решений и управляющего воздействия на работников;

г) эффективность стратегии, планов и программ по повышению эффективности и развитию потенциала персонала (работников);

д) действенность, эффективность системы стимулирования и мотивации персонала;

е) необходимость и полезность совершенствования системы оценки персонала по выявленным слабым сторонам и проблемным аспектам.

Следует пояснить важный методологический аспект:

1) с системных позиций эффективность всегда связывается с достижением поставленных целей, поэтому в данном контексте эффективность синонимически связывается с действенностью (способностью системы или её отдельных частей направить работника на достижение поставленных целей и решение порученных задач) и продуктивностью (то есть с получением продукта или иного результата, соответствующего поставленной цели или задачи);

2) в экономическом смысле – это сравнение результата и затрат на его получение (в том числе отношение результата в его денежном выражении и затрат на его достижение),

поэтому, если речь идёт об эффективности, то должны существовать и использоваться методики расчёта показателей эффективности;

3) если цели не достигнута или порученная работнику задача не решена, то об экономической эффективности не может идти речи (труд работника не может быть признан продуктивным и эффективным).

Обсуждение результатов. Результаты исследования обладают ограниченной новизной, прежде всего, в части предложенных дополнений методики исследования, созданной на основе известных теоретических положений. Следовательно, представленные результаты непротиворечивы в отношении современных теоретических основ управления персоналом и результатов исследований ряда других авторов, а тезисы о развитии персонала и цифровизации системы оценки персонала только подчёркивают необходимость вписываться в общие и важные тренды, о чем заботится государство и пишут многие авторы.

Заключение.

В исследовании применены метод и методика инициативного проектирования, а также методики, построенные на классификационном подходе (методе), которые разработаны авторами. Они позволяют: выделить ключевые тренды, влияющих на деятельность малых и средних торговых организаций и их персонал; охарактеризовать влияние трендов на персонал торговой организации; определить слабые стороны и недостатки организаций, связанные с управлением персоналом, а также (как основной результат) выбрать направления улучшения управления персоналом и меры по модернизации управления, способствующие повышению действенности управления персоналом и системы оценки персонала, росту производительности и качества труда, следовательно, улучшающие перспективы торговой организации в условиях изменения экономических условий деятельности, рыночной среды и конъюнктуры рынка.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Газизов Р.Р. Содержание и основные элементы инновационного потенциала персонала предприятия // Теория и практика общественного развития. 2014. № 16. С. 77-81.
2. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Повышение эффективности деятельности предприятия. Не на проценты – в разы! // Проблемы экономики и менеджмента. 2016. №8 (60). С. 3-21.
3. Лексакова О.В. Системный подход к управлению эффективностью торговли // Проблемы современной экономики. № 4 (44). 2012. С. 65-68.
4. Коваль А.М. Анализ эффективности деятельности торговой организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2017. № 6 (Часть 1). С. 135-139.
5. Иванов И.А., Камнева Е.В., Кохова И.А. и др. Система оценки персонала в организации. Москва: Прометей, 2018. 280 с.
6. Грошева Ю.В. Оценка эффективности торговой деятельности в социальных сетях // Российское предпринимательство. 2018. Т. 19. № 11. С. 3577-3588. doi: 10.18334.
7. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Управление персоналом. Москва: Юрайт, 2020. 467 с.
8. Управление персоналом в России. Теория, отечественная и зарубежная практика. Монография. Книга вторая / под ред. А.Я Кибанова. Москва: Инфра-М, 2014. 283 с.
9. Глик Д.И. Эффективная работа с персоналом. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. 144 с.
10. Жуков А.Л., Хабарова Д.В. Аудит человеческих ресурсов организации. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. 363 с.

11. Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг. Москва: ИНФРА-М, 2020. 358 с.
12. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Москва: Юрайт, 2020. 381 с.
13. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами. М.: Московский педагогический государственный университет, 2020. 152 с.
14. Курсова О.А. Правовое регулирование управления персоналом. Москва: Юрайт, 2020. 414 с.
15. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. Москва: Юрайт, 2018. 472 с.
16. Пасечникова Л.В., Зенченко И.В. Процессный подход к управлению персоналом: монография. Москва: Флинта, 2018. 161 с.
17. Волкова В.Н., Денисов А.А. Теория систем и системный анализ. Москва: Юрайт, 2019. 462 с.
18. Trusova N. Government socio-economic policy under the digital economy in the foreign countries and Russia. *Econ. Ann.* 2019. No 180. pp. 88–96.
19. Connelly C.E., Fieseler C., Černe M., Giessner S.R., Wong S.I. Working in the digitized economy: HRM theory & practice. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 2020. 100762.
20. Ziebell R.-C., Albors-Garrigos J., Schoeneberg K.-P., Marin M. E-HRM in a Cloud Environment. *Int. J. Hum. Cap. Inf. Technol. Prof.* 2019. No10. pp. 16–40.
21. Сербиновская Н.В., Сербиновский Б.Ю. Самозанятость: от настоящего к будущему (Часть 1) // Вестник науки и образования Северо-Запада России. 2022. Т. 8. № 1. С. 74-90.
22. Сербиновская Н.В., Сербиновский Б.Ю. Методика выбора управленческих решений с использованием результатов анализа иерархий // Вестник науки и образования Северо-Запада России. 2017. №3. С. 97-107.

REFERENCES

1. Gazizov R.R. *Soderjanie i osnovnie elementi innovacionnogo potenciala personala predpriyatiya* [The content and main elements of the innovative potential of the company's personnel]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya.* 2014. No 16. pp. 77-81.
2. Jemchugov A.M., Jemchugov M.K. *Povishenie effektivnosti deyatelnosti predpriyatiya. Ne na procenti – vrazi!* [Improving the efficiency of the enterprise. Not for interest – at times!]. *Problemi ekonomiki i menedjmenta.* 2016. No 8 (60). pp. 3-21.
3. Leksakova O.V. *Sistemnyy podhod k upravleniyu effektivnostyu trgovli* [Systematic approach to trade efficiency management]. *Problemi sovremennoy ekonomiki.* 2012. No 4 (44). pp. 65-68.
4. Koval A.M. *Analiz effektivnosti deyatelnosti trgovoy organizacii* [Analysis of the effectiveness of the trade organization]. *Mejdunarodniy jurnal prikladnih i fundamentalnih issledovaniy.* 2017. No 6 (Part 1). pp. 135-139.
5. Ivanov I.A., Kameneva E.V., Kohova I.A., etc. *Sistema ocenki personala v organizacii* [Personnel evaluation system in the organization]. Moscow. Prometey, 2018. 280 p.
6. Grosheva Yu.V. *Ocenka effektivnosti trgovoy deyatelnosti v socialnih setyah* [Evaluation of the effectiveness of trading activities in social networks]. *Rossiyskoe predprinimatelstvo.* 2018. Vol. 19. No 11. p. 3577-3588. doi: 10.18334.
7. Odegov Yu.G., Rudenko G.G. *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Moscow. Yurayt, 2020. 467 p.
8. *Upravlenie personalom v Rossii. Teihibz, otechestvennaya i zarubejnaya praktika. Monografiya. Knigavtoraya. Pod red. A.Ya. Kibanova* [Personnel management in Russia. Theory, domestic and foreign practice. Monograph. Book two. Ed. by A.Ya Kibanov]. Moscow. INFRA-M, 2014. 283 p.
9. Glik D.I. *Effektivnaya rabota s personalom* [Effective work with staff]. Saratov. Ai Pi Er Media, 2019. 144 p.

10. Jukov A.K., Habarova D.V. *Audit chelovecheskih resursov organizacii* [Audit of the organization's human resources]. Moscow, Berlin. Direkt-Media, 2019. 363 p.
11. Chulanova O.L. *Kadrovyy konsalting* [HR consulting]. Moscow. INFRA-M, 2020. 358 p.
12. Bazarov T.Yu. *Psihologiya upravleniya personalom* [Psychology of personnel management]. Moscow. Yurayt, 2020. 381 p.
13. Ivanov S.Yu. *Socialnoe upravlenie chelovecheskimi resursami* [Social human resource management]. Moscow. Moscow Pedagogical State University, 2020. 152 p.
14. Kursova O.A. *Pravovoe regulirovanie upravleniya personalom* [Legal regulation of personnel management]. Moscow. Yurayt, 2020. 414 p.
15. Toshenko J.T., Cvetkova G.A. *Sociologiya truda* [Sociology of labor]. Moscow. Yurayt, 2018. 472 p.
16. Pasechnikova L.V., Zenchenko I.V. *Prozessniy podhod k upravleniyu personalom: monografiya* [Process approach to personnel management: monograph]. Moscow. Flinta. 2018. 161 p.
17. Volkova V.N., Denisov A.A. *Teoria sistem i sistemniy analiz* [Systems theory and system analysis]. Moscow. Yurayt, 2019. 462 p.
18. Trusova N. Government socio-economic policy under the digital economy in the foreign countries and Russia. *Econ. Ann.* 2019. No 180. pp. 88–96.
19. Connelly C.E., Fieseler C., Černe M., Giessner S.R., Wong S.I. Working in the digitized economy: HRM theory & practice. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 2020. 100762.
20. Ziebell R.-C., Albors-Garrigos J., Schoeneberg K.-P., Marin M. E-HRM in a Cloud Environment. *Int. J. Hum. Cap. Inf. Technol. Prof.* 2019. No 10. pp. 16–40.
21. Serbinovskaya N.V., Serbinovskiy B.Yu. *Samozanyatost: ot nastoyashego k budushemu (Chast 1)* [Self-employment: from the Present to the Future (Part 1)]. *Vestnik nauki i obrazovaniya Severo-Zapada Rossii.* 2022. Vol. 8. No 1. pp. 74-90.
22. Serbinovskaya N.V., Serbinovskiy B.Yu. *Metodika vibora upravlencheskih resheniy s ispolzovaniem rezultatov analiza ierarhiy* [Methodology for choosing management decisions using the results of hierarchy analysis]. *Vestnik nauki i obrazovaniya Severo-Zapada Rossii.* 2017. No3. pp. 97-107.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Сербиновская Наталья Васильевна – кандидат филологических наук, доцент, Донской государственный технический университет (344000, Россия, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1, e-mail: n.serbinovskaya@mail.ru)
Сербиновский Борис Юрьевич – доктор экономических наук, профессор, Южный федеральный университет (344006, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, д.105, e-mail: serbinovskiy@mail.ru).

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Serbinovskaya Natalya Vasilyevna – Ph.D. (Fil), Assoc. Prof., Don State Technical University (344000, Russia, Rostov-on-Don, Gagarin Square, 1, e-mail: n.serbinovskaya@mail.ru)
Serbinovskiy Boris Yurievich – Dr. Sci. (Econ), Prof., Southern Federal University (344006, Russia, Rostov-on-Don, Bolshaya Sadovaya str., 105, e-mail: serbinovskiy@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 14.03.2023; одобрена после рецензирования 24.03.2023, принята к публикации 28.03.2023/

The article was submitted 14.03.2023; approved after reviewing 24.03.2023; accepted for publication 28.03.2023/