

МАЛИЙ БІЗНЕС: МАРКЕРИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА СТАТИСТИКИ НЕБЕЗПЕК

SMALL BUSINESS: HUMAN MANAGEMENT MARKERS AND DANGER STATISTICS

Гальків Л.І.

доктор економічних наук, професор
професор кафедри менеджменту організацій,
Інститут економіки і менеджменту
Національного університету «Львівська політехніка»

Виклюк М.І.

кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри економіки та підприємництва,
Львівська філія ПВНЗ «Європейський університет»

Петлін І.В.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри туризму та готельної справи,
Львівський інститут економіки і туризму

Halkiv Lyubov

Doctor of Economics, Professor,
Professor of Management of Organizations Department,
National University "Lviv Polytechnic"

Vykliuk Mariana

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Head the Department of Economics and Entrepreneurship,
European University, the Lviv Regional Branch

Petlin Irina

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate professor of Tourism and Hospitality,
Lviv Institute of Economics and Tourism

У статті досліджено основні напрями економічних досліджень у сфері малого підприємництва, котрі були оприлюднені у наукових публікаціях за останні два роки. Здійснено контент-аналіз та побудовано динамічні моделі кількості наукових статей, у контексті яких винесена тематика малого бізнесу. Верифіковано гіпотезу про поліаспектність, міждисциплінарність, поширеність, суспільну затребуваність сучасних наукових досліджень у царині малого підприємництва. Обґрунтовано соціально-економічну значущість малого бізнесу. Досліджено особливості кадрового менеджменту малого бізнесу. Проаналізовано перешкоди для виробничої діяльності суб'єктів малого бізнесу. Наведено статистичне оцінювання бізнес-середовища та демографічний потенціал у контексті зміцнення безпеки малого підприємства. Доведено, що в Україні є стрес-фактори, які слід враховувати під час розроблення управлінських суспільних стратегій у секторі малого бізнесу загалом.

Ключові слова: суб'єкти господарювання, малий бізнес, менеджмент, безпеки, підприємницький потенціал.

В статье исследованы основные направления экономических исследований в сфере малого предпринимательства, которые были обнародованы в научных публикациях за последние два года. Осуществлен контент-анализ и построены динамические модели количества научных статей, в контексте которых вынесена тематика малого бизнеса. Верифицирована гипотеза о полиаспектности, междисциплинарности, распространенности, общественной востребованности современных научных исследований в об-

ласти малого підприємництва. Обоснована соціально-економічна значимість малого бізнесу. Исследованы особенности кадрового менеджмента малого бизнеса. Проанализированы препятствия для производственной деятельности субъектов малого бизнеса. Представлено статистическое оценивание бизнес-среды и демографический потенциал в контексте укрепления безопасности малого предприятия. Доказано, что в Украине существуют стресс-факторы, которые следует учитывать при разработке управленческих общественных стратегий в секторе малого бизнеса в целом.

Ключевые слова: субъекты хозяйствования, малый бизнес, менеджмент, опасности, предпринимательский потенциал.

The main areas of economic research in the field of small business, which have been published in scientific publications over the past two years have been investigated in the article. The content analysis has been carried out and dynamic models of the number of scientific articles in the context of which small business topics are presented have been constructed. The hypothesis of polyaspectivity, interdisciplinarity, prevalence, social demand of modern scientific researches in the field of small business has been verified. The socio-economic importance of small business has been substantiated. The peculiarities of personnel management of small business have been investigated. It has been noted that for the process of development of small and medium-sized business the prolonged aging of human potential poses a number of dangers, in particular: deformation of qualitative characteristics of human capital; conditions are becoming more difficult and opportunities for young people are worsening in terms of accumulating practical experience of participating in business activities; the problem of filling up the Pension Fund and other public funds is increasing. Obstacles to the production activity of small business entities have been analyzed. It has been revealed that the TOP-3 hazards of small business include: low demand for products, that is, insufficient orders/sales; high level of competition; liquidity problem. A statistical assessment of the business environment and demographic potential has been presented in the context of strengthening the security of a small business. It has been proved that in Ukraine there are stress factors that should be taken into account when developing management public strategies in the small business sector as a whole. Among these factors are: low level of trust in government institutions, entrenchment of relatively weak rule of law, chronic and permanent instability of political and economic situations, irreversible demographic decline, imbalance of the labor market. It has been proved that the effect of these time-consuming stressors affects both public administration and business management, thereby actualizing the need for innovative changes.

Key words: business entities, small business, management, hazards, entrepreneurial potential.

Постановка проблеми. У сучасному глобалізованому світі визначальна роль активатора суспільного поступу та чинника соціальної безпеки країн і надалі залишається за масивом малих підприємницьких структур – потужним виміром кількості суб'єктів господарювання та обсягом капіталізованого людського потенціалу, розгалуженого у географічному й економічному зрізах, адаптованого до новітніх викликів у турбулентних умовах ведення бізнесу. Це зумовлює перманентний інтерес наукового середовища до розбудови дослідницької платформи малого підприємництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На основі опрацювання публічного ресурсу наукових періодичних видань України нами виокремлено основні напрями економічних досліджень у сфері малого підприємництва, котрі були оприлюднені у формі статей за останні два роки: 1) суспільна політика (З.С. Варналій, В.В. Голомб, В.В. Дергачова, С.В. Каюн, Я.О. Колешня; Д.О. Корень, Г.В. Трошина Н.Л. Фролова та ін.); 2) стан та динаміка розвитку (О.Ю. Балко, Д.І. Берницькай, Н.О. Бірченко, Н.В. Грипинська О.М. Гіржева, О.О. Логвін, В.С. Торопов, Н.С. Ситник, І.Б. Шевчук, В.Ю. Худолей та ін.); 3) соціально-етичні аспекти (А.В. Івко, Є.А. Поліщук, Н.В. Рудик, Ю.В. Сибірянська, В.В. Татарінов, В.С. Татарінов, О.Г. Яворська та ін.); 4) науково-методичні та правові засади (Т.А. Гоголь, М.П. Дени-

сенко, В.П. Доброгорська, П.Т. Колісніченко, В.Г. Маргасова, О.М. Пахненко, Г.Т. П'ятницька, А.Ю. Семенов, М.А. Синенко, Ю.Б. Скорнякова, В.Ю. Стрілець, А.В. Ткачук та ін.) 5) управлінські механізми (Л.П. Бортнікова, В.І. Дармоград, В.В. Корнеєв, О.Є. Кузьмін, О.А. Лактіонова, М.О. Лемешко, В.В. Міца, В.Л. Мостепан, А.В. Рак, Н.Ф. Четова та ін.); 6) організаційне регулювання (Л.О. Волонтир, О.А. Князева, О.А. Ковалик, А.О. Крамаренко, А.А. Москальов, Л.І. Полятикіна, О.А. Сич, О.І. Юхта); 7) суспільні ефекти (І.М. Бошинда, Т.В. Ващенко, Н.Є. Летуновська, С.В. Коробка, В.В. Міца, К.В. Шкурупій, І.А. Фігуровська та ін.). У результаті контент-аналізу та побудови динамічних моделей кількості наукових статей, у титул яких винесена тематика малого бізнесу ($Y_{МП} = 75,8 \times t - 68,8$; $R^2 = 0,9969$), нами верифіковано гіпотезу про поліаспектність, міждисциплінарність, поширеність, суспільну затребуваність сучасних наукових досліджень у царині малого підприємництва.

Мета статті полягає в обґрунтуванні соціально-економічної значущості малого бізнесу, дослідженні особливостей його кадрового менеджменту, аналізі перешкод для виробничої діяльності, статистичному оцінюванні бізнес-середовища та демографічного потенціалу у контексті зміцнення безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу. Опрацювання наукової літератури дало змогу сфор-

мувати такі базові маркери соціально-економічної значимості малого підприємництва, як: стимулювання приватної власності, розвитку конкуренції, суспільного споживання та збалансованості попиту, пропозиції і цін внутрішнього ринку; активування зовнішньоекономічної діяльності та збільшення гнучкості національної економіки; забезпечення оперативної адаптивності, маневреності й окупності капіталу; залучення до економічного обороту ресурсів, які випадають із «поля зацікавленості» крупного бізнесу, та вивільнення його від виробництва недоцільної в економічному вимірі продукції, уможливлення виведення непрофільних функцій на аутсорсинг; сприяння процесам демократизації, соціалізації й інновацізації; пом'якшення соціальної напруги, ослаблення майнового розшарування та підвищення якості людського потенціалу.

Унаслідок здійсненого нами дослідження теоретичних та практичних аспектів системи

менеджменту суб'єктів малого бізнесу виявлено особливості їхньої кадрової підсистеми (табл. 1).

За результатами аналізування перешкод зростанню виробництва для малих і великих підприємств промисловості України виявлено, що представники їхнього менеджменту до ТОП-3 небезпек відносять (табл. 2):

- низький попит на продукцію, тобто недостатність замовлень/реалізації (59,2% – менеджмент малих підприємств; 58,0% – менеджмент великих підприємств);

- високий рівень конкуренції (52,0% і 46,0% відповідно);

- проблему ліквідності (40,8% і 44,0% відповідно).

Найбільший розрив між представниками малого і великого бізнесу у питанні оцінювання перешкод розвитку виробництва стосувався рівня податків: якщо менеджмент малих підприємств цій перешкоді відводить четверту позицію у рейтингу (36%), то менеджмент великих під-

Таблиця 1

Особливості кадрового менеджменту підприємств малого бізнесу

Особливі риси	Зміст
Моноосібність керівництва	Домінантна роль керівника (іншої уповноваженої ним особи) на тлі відсутності спеціальних кадрових служб
Залежність кадрової політики від власників бізнесу	Проявляється вплив родинних зв'язків, зобов'язань перед родиною, прав спадкування. Це сприяє домінуванню персоналізованого характеру взаємин між керівником і працівником, гнучкого і неформального управління персоналом
Низький рівень бюрократії	Більшість управлінських завдань, формулюючись на неофіційному рівні і не підкріплюючись друкованою формою, створюють загрози соціально-економічній безпеці підприємництва
Відсутність чіткого функціонального поділу між адміністративним та виробничим персоналом	Попри скорочення дистанції між членами трудового колективу, наявні соціальні відмінності (приміром, у системі матеріальних стимулів). Зазначене зумовлено комплексним характером діяльності та гнучкою організацією праці в малому бізнесі
Поширеність суміщення посад	Працівники, посідаючи декілька посад, вимушені на свій розсуд організувати діяльність щодо суміщення посад, вибирати пріоритети та окреслювати послідовність виконання посадових обов'язків
Відсутність посад в їх формальному розумінні	Закріплення за працівниками напрямів професійної діяльності. Як наслідок, утруднюється визначення чинників успіхів та невдач, посилюється залежність організації від кадрового забезпечення
Слабкість стратегічного менеджменту	Переважає відсутність (слабкість) програми розвитку персоналу організації. За недетермінованої ієрархічної організаційної структури персонал схильється до опортуністичної поведінки у питанні кар'єрного зростання, вбачаючи у ньому передусім ускладнення своїх функціональних обов'язків і зростання вимог щодо компетентного їх виконання
Брак можливостей щодо організаційного навчання	Це створює проблему формування «спеціального» людського капіталу, змушуючи орієнтуватися на залучення носіїв «загальних» знань, здібностей та навичок.
Високі соціальні ризики	Низький рівень соціальної захищеності персоналу. Тому особливої ваги набуває проблема лояльності персоналу.
Поширення практики діяльності у тіньовій/сірій площині	Мінімізація видатків на оплату праці
Бар'єри для залучення висококваліфікованих кадрів	Висококваліфіковані кадри потребують високої оплати праці та кар'єрного просування. Через невеликий штат працівників постає необхідність формування команди фахівців високої якості

Джерело: укладено авторами на основі : [1-4]

Таблиця 2

Оцінювання узгодженості думок представників малих і великих підприємств України щодо перешкод зростанню виробництва (за результатами опитування у січні-липні 2019 року)

Перешкоди	Частка керівників типів підприємств, які зазначили перешкоду, %		Ранг перешкоди для типів підприємств		d=R _x -R _y	d ²
	малі	великі	малі (R _x)	великі (R _y)		
Недостатньо замовлень (обсягів реалізації), низький попит на продукцію	59,2	58,0	1	1	0	0
Високий рівень конкуренції	52,0	46,0	2	2	0	0
Проблема ліквідності	40,8	44,0	3	3	0	0
Рівень податків	36,0	16,0	4	9	-5	25
Недостатньо сировини (матеріалів)	18,4	20,0	8	8	0	0
Недостатньо кваліфікованих працівників	30,4	40,0	6	4	2	4
Несприятлива політична ситуація	29,6	38,0	7	5	2	4
Високий регуляторний тиск	16,0	8,0	9	11	-2	4
Висока ставка кредитів	16,0	32,0	9	6	3	9
Корупція	31,2	22,0	5	7	-2	4
Застарілі технології	14,4	8,0	11	11	0	0
Недостатньо виробничих потужностей	5,6	6,8	15	13	2	4
Часті зміни економічного законодавства	8,0	6,0	13	14	-1	1
Проблеми з енергопостачанням	8,0	12,0	13	10	3	9
Доступність кредитів	5,6	2,0	15	16	-1	1
Інше	9,6	4,0	12	15	-3	9
Разом	x	x	x	x	x	74

Джерело: укладено і розраховано авторами за [6] (доступ: 10.11.2019)

приємств – дев'яту (16,0%). Щодо низьких рівнів перешкод експерти обох груп підприємств різняться несуттєво, зійшовшись загалом на проблемах доступності кредитів, недостатності виробничих потужностей, частих змін економічного законодавства.

Для оцінювання рівня узгодженості думок менеджерів малих і великих підприємств щодо рівня дестимуляторів виробництва нами використано коефіцієнт кореляції рангів Спірмена [5, с. 225]:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n \times (n^2 - 1)}, \quad (1)$$

де n – кількість позицій; d – різниця між рангами позицій за країнами.

Значення ρ змінюється від -1 до +1, характеризуючи напрям та щільність зв'язку. Зв'язок вважається істотним (за рівня істотності $1-\alpha$), якщо розрахункове значення ρ перевищує критичне значення $\rho_{1-\alpha}(n)$.

Скориставшись даними табл. 2, розраховано коефіцієнт кореляції рангів Спірмена:

$$\rho = 1 - \frac{6 \times 74}{16 \times (16^2 - 1)} = 0,891$$

Оскільки розраховане значення коефіцієнта кореляції рангів Спірмена ($\rho=0,891$) є додатним і перевищує критичне ($\rho_{1-0,01}(16)=0,623$) за рівня

істотності 0,99, то це дає змогу стверджувати про узгодженість думок керівників малих і великих підприємств, які найвищі ризики вбачають у недостатніх обсягах реалізації на тлі гострої конкурентної боротьби та проблем ліквідності. Слід зазначити, що під час оцінювання узгодженості думок менеджерів малих підприємств і середніх підприємств отримано вище значення коефіцієнта Спірмена (0,978). Це підтверджує правомірність логіки міркувань, що структура дестимуляторів розвитку для малого і середнього бізнесу більш схожа, ніж для малого і великого бізнесу.

Дослідження фінансових показників кон'юнктури промислового сектору виявило, що менеджмент малих підприємств у 2019 р., оцінюючи негативно фінансово-економічну ситуацію у II кварталі щодо I кварталу, на II півріччя прогнозує певне покращення (індекс очікуваних змін фінансово-економічної ситуації – «+0,37»). Проте очікуване значення показника зростання цін на сировину (+0,13) випереджує відповідне значення цін реалізації (+0,10), а індекс очікуваних змін фінансових результатів малих підприємств приймає від'ємне значення (-0,10).

Аналізування структури кількості суб'єктів господарювання з розподілом за їхніми розмірами в Україні дає змогу констатувати таке.

По-перше, домінують фізичні особи-підприємці, займаючи понад 80% у загальній кількості

суб'єктів господарювання. Проте це не свідчить про поширення приватної власності серед мешканців як необхідної передумови формування міцного прошарку середнього класу, а віддзеркалює фокусування на мінімізації виплат підприємницьких структур у державні цільові фонди та оптимізації своїх податкових зобов'язань. Як зауважує Н. Ситник, нерідко розмір податку перевищує розмір прибутку [7, с. 85].

По-друге, у складі індивідуальних підприємців частка суб'єктів середнього підприємництва є незначною (близько 0,02%), а серед суб'єктів малого підприємництва переважають суб'єкти мікропідприємництва. Частка останніх як у кількості суб'єктів малого підприємництва, так і у кількості фізичних осіб-підприємців перевищує 99%. Попри незначний розмір збільшення питомої ваги підприємств у загальній кількості суб'єктів господарювання, така зміна оцінюється як позитивна у суспільному вимірі.

По-третє, частка великих підприємств у складі підприємств України не перевищує 0,15%, а у складі усіх суб'єктів господарювання – 0,02%. Зниження питомої ваги великих і середніх підприємств у загальній кількості суб'єктів господарювання не свідчать про зниження рівня монополізації бізнес-середовища, про втрату шансів для великих підприємств витіснити з ринку дрібний бізнес. Великий капітал перебуває під впливом процесів концентрації та локалізації власності.

Високий рівень капіталізації підприємницького потенціалу України зумовлюється низьким рівнем життя та нестачею альтернативних

джерел доходів. Зростання кількості підприємців, що остаточно вибули з бізнесу, свідчить про нереалізованість їхнього підприємницького хисту, втрату підприємницького складника людського капіталу суспільства.

Основним джерелом носіїв трудового потенціалу країни є демографічний потенціал. Аналіз динаміки населення України свідчить про зменшення чисельності населення в активному віці, укорінення тенденцій постаріння населення та зниження кількості осіб вікової групи 0–15 років (рис. 1).

Для процесу розвитку малого і середнього бізнесу затягне старіння людського потенціалу формує низку небезпек:

- деформуються якісні характеристики людського капіталу (передусім за рахунок зниження частки провайдерів модерних знань, які можуть стимулювати інноваційну діяльність малих і середніх підприємницьких структур);

- ускладнюються умови і погіршуються можливості для молоді в частині накопичення практичного досвіду участі у підприємницькій діяльності;

- посилюється проблема наповнюваності Пенсійного фонду та інших суспільних фондів, донором яких є зайняте населення;

- укорінюється мережевий вплив архаїчних моделей трудової поведінки старших вікових груп працівників на молоду робочу силу, уможливаючи гальмування її ініціативності.

Зниження народжуваності у майбутньому позначатиметься на нестачі потенційних носіїв трудового ресурсу. Малий бізнес зіштовхнеться

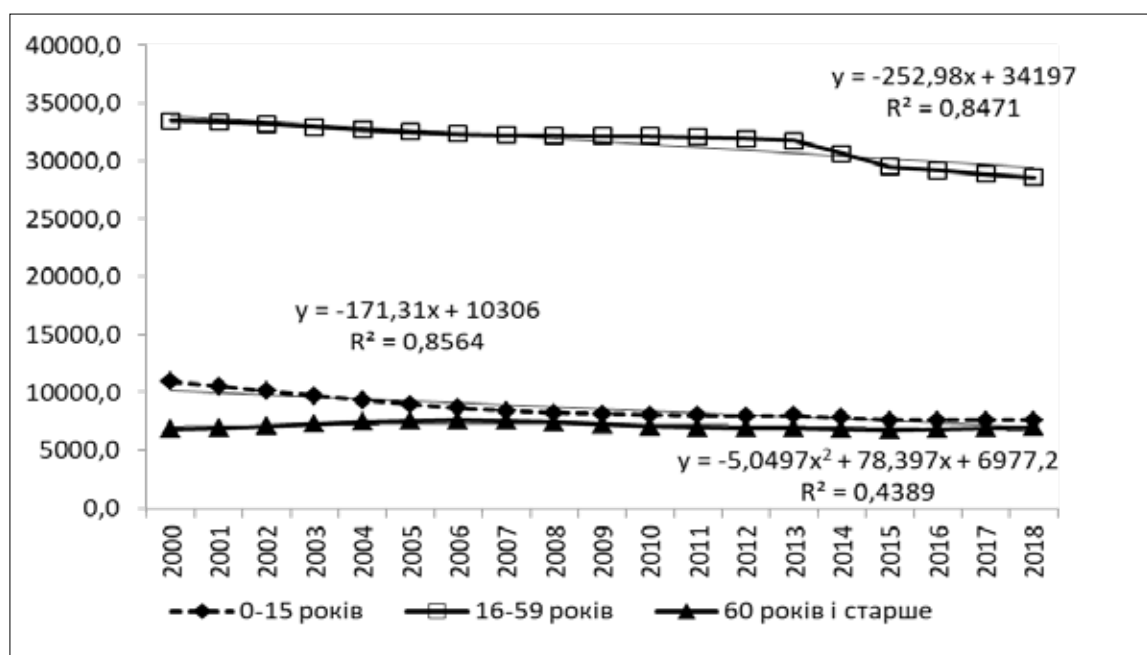


Рис. 1. Динаміка вікових груп постійного населення України, у середньому, 2000–2018 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано і розраховано за: [8] (доступ: 12.11.2019)

з проблемами дисбалансу ринку праці за віковою ознакою. Адже саме суб'єкти малого підприємництва найбільше залучають зайнятого населення. Тому щораз більше суспільної уваги має приділятися якісним характеристикам людського потенціалу – здоров'ю населення, його працездатності, працеактивності, креативності, інноваційності, продуктивності, опірності загрозам і небезпекам, стресостійкості тощо. Серйозна проблема досягнення результативності державницьких управлінських рішень, які націлені на підвищення якості людського ресурсу, полягає у тому, що ефекти формування комплексу його якісних параметрів характеризується певним часовим лагом, якому передують тривалі темпологічні зміни.

Трудові колективи малого підприємництва не можуть залишатися осторонь проблем сталого розвитку суспільних систем. Проте на такі проблеми більшою мірою орієнтується менеджмент великих компаній. Так, представники наукової школи Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана В. Рудик, А. Поліщук, В. Сибірянська [9] акцентують увагу на необхідності прийняття факту, що дрібні підприємницькі структури зазвичай не зацікавлені у розв'язанні екологічних проблем, а питання збереження навколишнього середовища здебільшого ініціюються менеджерами. Відсутність зацікавленості до екологічної відповідальності малого бізнесу пояснюється часовою лімітованістю для вирішення такого роду глобальних проблем; нестачею знань та низькою вмотивованістю їх здобуття; низьким обсягом безпо-

середнього продукування шкідливих викидів у навколишнє середовище.

Попри те, слід зауважити, що парадигма соціально відповідальних засад ведення бізнесу не може бути прийнятною лише для великих підприємств. Процес імплементації практик соціальної відповідальності у середовищі малого бізнесу України, маючи об'єктивну природу, є незворотним. Однак надмірна соціалізація суб'єктів малого і середнього підприємництва загрожує зниженням їхньої конкурентоспроможності і, як наслідок, може призвести до погіршення матеріального становища працівників.

Висновки і перспективи подальших досліджень. В Україні існують стрес-фактори, які слід враховувати під час розроблення управлінських суспільних стратегій у секторі малого бізнесу загалом. Менеджмент малих підприємств найбільші перешкоди вбачає у недостатності замовлень, у високій конкуренції, у нестачі ліквідних активів. Також спостерігається невисокий рівень довіри до владних інституцій, укорінення відносно слабкого верховенства права, хронічно-перманентна нестабільність політичної та економічної ситуацій, незворотний демографічний спад, розбалансованість ринку праці. Дія цих затяжних у часі стрес-факторів позначається як на державному управлінні, так і на управлінні бізнесом, актуалізуючи тим самим необхідність інноваційних змін. Перспективи наукових досліджень із вибраної тематики вбачаються у статистичному оцінюванні впливу демографічного потенціалу на соціально-економічну безпеку малого підприємництва.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Рачинська Г.В., Копець Г.Р. Актуальні аспекти управління малим і середнім бізнесом в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління.* 2015. № 815. С. 240–247.
2. Паливода О.М., Теміндарова Ю.А., Бондарець Є.В. Управління персоналом в організаціях малого бізнесу: особливості та проблеми. *Ефективна економіка.* 2012. № 9. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_9_13 (дата звернення 12 листопада 2019).
3. Сталінська О.В. Функції управління персоналом на підприємствах малого та середнього бізнесу. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії.* 2018. Вип. 1. С. 150–153.
4. Рачинська Г.В., Лісовська Л.С. Інноваційна модель управління економічною безпекою малого і середнього бізнесу в Україні : колективна монографія. Т. 1. Суми: Триторія, 2017. С. 262 –275.
5. Матковський С.О., Гальків Л.І., Гринькевич О.С., Сорочак О.З. Статистика: Навчальний посібник [2-ге вид., випр. і доповн.]. Львів: «Новий світ-2000», 2011. 460 с.
6. Щоквартальна оцінка ділового клімату (2 квартал, 2019). *Інститут Економічних Досліджень та Політичних Консультацій.* URL : http://www.ier.com.ua/files//Regular_products/BTS/Industry/QES_ukr_02_2019_FINAL.pdf (дата звернення 12 листопада 2019).
7. Ситник Н.С., Козак С.І. Роль малого та середнього бізнесу на сучасному етапі розвитку економіки України. *Причорноморські економічні студії.* 2018. Вип. 26(1). С. 83–87.
8. Населення. Статистична інформація. Державна служба статистики України URL : <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 12 листопада 2019).
9. Рудик Н.В., Поліщук Є.А., Сибірянська Ю.В. Кодекс етики ведення малого та середнього бізнесу на засадах соціальної та екологічної відповідальності. *Бізнес Інформ.* 2018. № 2. С. 196–203.

REFERENCES:

1. Rachinska G.V., Kopets G.R. (2015). Topical Aspects of Management of Small and Medium Business in Ukraine. *Bulletin of the National University "Lviv Polytechnic". Problems of economy and management*. 2015. Vol. 815. pp. 240–247.
2. Palivoda O.M, Temindarova Yu.A., Bondarets E.V. (2012). Personnel management in small business organizations: features and problems. *An efficient economy*. 2012. Vol. 9. Available at : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_9_13 (accessed November 12, 2019).
3. Stalinskaya O.V. (2018). Functions of personnel management in small and medium enterprises. *Economic Bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy*. 2018. Vol. 1. pp. 150–153.
4. Rachinska G.V., Lisovska L.S. (2017). *Innovative model of managing the economic security of small and medium-sized businesses in Ukraine*. Vol. 1. Sumy : Tritory, 2017. pp. 262 –275.
5. Matkovsky S.O., Galkov L.I., Grinkevich O.S., Soroachak O.Z. (2011). *Statistics: Tutorial*. Lviv: "New World-2000", 2011. 460 p.
6. Quarterly Business Climate Assessment (Q2, 2019). *Institute for Economic Research and Policy Consulting*. Available at : http://www.ier.com/files//Regular_products/BTS/Industry/QES_eng_02_2019_FINAL.pdf (accessed November 12, 2019).
7. Sytnik N.S., Kozak S.I. The role of small and medium-sized businesses in the current stage of economic development of Ukraine. *Black Sea Economic Studies*. 2018. Vip. 26 (1). pp. 83–87.
8. Population. Statistical information. State Statistics Service of Ukraine. Available at : <http://www.ukrstat.gov.ua>. (accessed November 12, 2019).
9. Rudik N.V., Polishchuk E.A., Siberianskaya Yu.V. (2018). Code of Ethics for Small and Medium-Sized Businesses Based on Social and Environmental Responsibility. *Business Inform*. 2018. Vol.2. pp. 196–203.