



Михайло Вікторович Капустянський,

здобувач на кафедрі соціальної
і прикладної психології
Одеського національного університету
ім. І. І. Мечникова,
м. Одеса, Україна

УДК 159.923: 316.614

**СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИЙ СТАТУС
І ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ КЕРІВНИКІВ**

В статті проводиться емпіричне вивчення соціально-демографічного портрета керівників ринкових компаній та дослідження впливу соціально-демографічних параметрів на їх професійний різнорост, зокрема, кар'єрний. Менеджери різних керівних рівнів є переважно людьми з вищою освітою, які продовжують займатися самоосвітою. Всі досліджені групи характеризуються професійною мобільністю: на протязі свого життєвого шляху вони неодноразово змінювали сферу діяльності. За шлюбним станом серед респондентів усіх груп переважають одружені та заміжені особи. Однак серед досліджуваних осіб, які були в шлюбних відносинах, виявлено суттєву частку тих, хто вступив у повторний шлюб. Розподіл керівників за рівнем пов'язаний лише з двома параметрами: тривалістю роботи та кількістю дітей.

Ключові слова: соціально-демографічний статус, професійний різнорост, керівні рівні, менеджмент, ринкові компанії.

The article presents an empirical study of socio-demographic portrait of the managers of real estate companies and the study of the influence of socio-demographic parameters to their professional growth, in particular career. Managers of various levels are mostly persons with higher education, who continue to be engaged in self-education. All investigated groups are characterized by professional mobility: throughout his career, they have repeatedly changed the scope of activities. By marital status among respondents of all groups predominated the married persons, but among them – a substantial proportion of remarried persons. Distribution of managers by level associated with only two parameters: work duration and number of children.

Key words: socio-demographic status, professional growth, managers, management, real estate companies.

Дослідження мотиваційних складових професійного зростання керівників є неможливим без аналізу соціального середовища, в якому знаходиться особистість. Якщо вивчати мотиваційні складові на базі позицій створеної нами моделі професійного зростання керівників багатопрофільних ринкових компаній [7], то маємо це робити в межах психодинамічної парадигми, на якій заснована запропонована модель. Принципіальні положення психодинамічного підходу припускають, що в онтогенезі та філогенезі свідоме життя виникає після несвідомого, а їхній розвиток зумовлений чинниками зовнішнього середовища [12].

В умовах трансформаційних змін в українському суспільстві проблемні питання психології професійної діяльності набувають особливої важливості. Для того, щоб «вижити» в реаліях сьогодення та успішно розвиватися, сучасні організації потребують кваліфікованих і успішних менеджерів. В умовах жорсткої

конкуренції та динамічних змін зовнішніх умов, змінюються вимоги до менеджера, зокрема, до його професійних та особистісних якостей [3]. Проблеми формування портрету сучасного менеджера висвітлено у працях багатьох науковців (І. Вашенко, В. Гончарова, К. Дейлла, Л. Мітіної, П. Препелиці, В. Рибалки, Р. Розена, Л. Соколової, Т. Ткаченка, В. Тюріної, О. Філь, О. Філатова, Д. Чернилевського та ін.). Однак вчені не спрямовують фокус власних досліджень на соціально-демографічні аспекти портрету керівника.

Вищевказане зумовлює актуальність дослідження проблеми соціально-демографічного статусу та професійного зростання керівників.

Соціально-демографічний портрет керівника широко досліджується закордонними авторами. Так, Ц. Александрі зі співавторами досліджувала соціально-демографічні характеристики менеджерів, які зайняті у сільсько-господарському секторі Польщі



та інших країн Центральної та східної Європи [10]. Ю. Бюраєва вивчала соціально-демографічний портрет менеджерів, які працюють у сфері економіки Республіки Бурятії, Російської Федерації [2], а у працях Б. Мухерджі, Д. Гамбхір, А. Ясві вивчалися соціально-демографічні особливості менеджерів Саудівської Аравії [13]. Зазначені автори та багато інших дослідників використовують певні параметри для дослідження соціально-демографічного статусу менеджерів, ключовими з яких є: вік, гендер, рівень освіти, сімейний стан, місце народження, професійно-посадовий бекграунд, соціальний бекграунд тощо.

Проте особливості соціально-психологічного портрету менеджера залишаються недостатньо дослідженими в Україні. Розглядаючи соціально-економічну сутність конкурентоспроможності робочої сили, професор Д. Богиня [1] виділяє три основні групи чинників, що визначають конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці:

- загальнооб’єктивні чинники, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства, ступінь розвитку продуктивних сил країни та її окремих регіонів, статево-віковий склад населення, кількісний та якісний склад ресурсів тощо;

- чинники, що характеризують соціально-демографічний статус та загальний фізичний стан особистості: стать, вік, сімейний стан, його фізичне здоров’я, місце проживання;

- чинники, що характеризують соціально-психологічні якості особистості: життєво-цільові установки, схильності та звички, ступінь політичної зрілості, релігійність, комунікабельність, рівень інтелекту, самодисципліни, знання іноземних мов.

Однак ці теоретичні здобутки не скасовують необхідності емпіричного дослідження соціально-демографічного портрету керівників українських компаній.

Отже, метою статті було емпіричне вивчення соціально-демографічного портрету керівників ріелторських компаній, а також дослідження впливу соціально-демографічних параметрів на їхнє професійне та кар’єрне зростання.

Вибірку дослідження склали 407 співробітників ріелторських компаній м. Одеси. З них 358 осіб були менеджерами середньої ланки, 31 особа – заступниками директорів ріелторських компаній, а 18 чоловік – директорами таких компаній. Середній вік респондентів склав 40,118 років за стандартним відхиленням 10,783 роки. Досліджувались такі соціально-демографічні параметри: вік; стаж; стать; місце народження; освіта; самоосвіта; зміна професійної діяльності; сімейний стан; вік вступу в перший шлюб; кількість шлюбів; кількість дітей; вік, коли народилася перша дитина; порядок народження; сиблінги; відвідування дошкільних установ; вік відвідування дошкільних закладів; вища освіта батька; вища освіта матері; розлучення батьків; вік під час розлучення батьків (якщо було); конфліктність батьківської сім’ї; схожість з батьками.

Для аналізу розбіжностей між якісними показниками використовувався критерій ϕ_c Крамера [11] та

оцінювалась його статистична значущість. Оскільки групи порівняння сильно відрізнялись за обсягом, то для порівняння кількісних показників необхідно використовувати непараметричний критерій, у ролі якого було застосовано Н-критерій Краскала–Волліса [14] (розраховувалась величина критерію χ^2 та його статистична значущість p).

Переважає більшість досліджуваних були одеситами, проте значною є частка тих, хто переїхав до Одеси з інших обласних центрів та міст. Так, серед менеджерів середньої ланки 39,4 % народились в Одесі, 10,9 % – в іншому обласному центрі, 27,9 % – в інших містах та 21,8 % – у селі.

Серед заступників директорів 41,9 % народились в Одесі, 3,2 % – в іншому обласному центрі, 35,5 % – в інших містах та 19,4 % у селі. Серед директорів було 38,9 % тих, хто народився в Одесі, 11,1 % – в інших обласних центрах, 33,3 % – в інших містах, а вихідцями із села були 16,7 % респондентів цієї групи.

За параметром рівня освіти також не було виявлено статистично значущих розбіжностей між групами ($\phi_c = 0,071$, $p = 0,850$). В усіх групах переважала вища освіта. Менеджери середньої ланки, які закінчили середню школу склали лише 36 % від усієї підвибірки. Ті, хто отримали вищу освіту становили 57,5 % опитаних, а співробітники з двома вищими освітами – 6,4 %. Заступники директора розподілилися наступним чином: 35,5 % – з середньою освітою, а 64,5 % – з вищою. Серед директорів 22,2 % закінчили середній навчальний заклад, 66,7 % – вищий навчальний заклад, а 11,1 % – закінчили два та більше навчальних закладів.

Самоосвітою займалась абсолютна більшість досліджуваних. Їхня частка не залежала від посади ($\phi_c = 0,083$, $p = 0,244$). Серед менеджерів середньої ланки таких осіб було 88 %, серед заступників директора – 96,8 %, а серед директорів – 94,4 %.

За сімейним станом серед респондентів всіх груп переважали одружені, заміжні особи. Розбіжності за цими параметрами не були статистично значущими ($\phi_c = 0,081$, $p = 0,850$). Серед представників середньої ланки сімейних осіб було 57 %, неодружених чи незаміжних 21,2 %, розлучених – 15,4 %, овдовілих – 6,4 %. Для інших категорій досліджених спостерігалась схожа картина: в групі заступників директорів сімейні особи склали частку у 64,5 %, ті, хто ніколи не були у шлюбі – 19,4 %, розлучені – 12,9 %, овдовіли – 3,2 %. У підвибірці директорів частка одружених та заміжних респондентів склали 72,2 %, тих, хто ніколи не були у шлюбі – 5,6 %, розлучені – 22,2 %.

Наявність братів чи сестер не була статистично значущо пов’язана з розподілом досліджених за керівними ланками ($\phi_c = 0,064$, $p = 0,438$). Серед представників середньої ланки таких осіб було 73,5 %, серед заступників директора – 83,9 %, а серед директорів – 72,2 %. За таким параметром, як відвідування дошкільних установ, розбіжності між групами не були статистично значущими ($\phi_c = 0,064$, $p = 0,429$). Абсолютна більшість досліджених відвідувала в дитинстві



дитячі дошкільні заклади, а саме: 79,3 % менеджерів середньої ланки, 87,1 % менеджерів вищої ланки (заступники директора), 72,2 % менеджерів вищої ланки (директори).

Наявність вищої освіти у батька зазначили 45,2 % менеджерів середньої ланки, 38,7 % заступників директора та 44,4 % директорів. На запитання про наявність вищої освіти у матері позитивно відповіли 44,7 % менеджерів середньої ланки, 32,3 % заступників директора та 44,4 % директорів. Розбіжності між групами порівняння в обох випадках не були статистично значущими (відповідно $\phi_c = 0,035$; $p = 0,783$ та $\phi_c = 0,066$; $p = 0,407$). В цілому у сім'ї, де вищу освіту отримали обоє батьків, виховувалось приблизно 30 % досліджених.

Розлучення батьків також не було статистично значуще пов'язано з розподілом досліджуваних на посади ($\phi_c = 0,004$, $p = 0,996$). До першої групи ввійшло 32,4 % осіб, до другої – 32,3 %, а до третьої – 33,3 %. Аналогічно не було виявлено розбіжностей і порівняно з таким показником, як конфліктність у батьківській сім'ї ($\phi_c = 0,050$, $p = 0,602$). Так, 23,2 % менеджерів середньої ланки зазначили наявність таких конфліктів, 29 % заступників директора та 16,7 % директорів. Схожість з батьками підкреслило більше половини досліджених: 67,3 % – першої групи, 58,1 % – другої та 66,7 % – третьої. Однак зв'язок між цими двома параметрами не був статистично значущим ($\phi_c = 0,052$, $p = 0,577$).

Таким чином, проаналізувавши якісні ознаки, що характеризували соціально-демографічний статус менеджерів, необхідно зазначити, що не один із зазначених параметрів (стать, місце народження, освіта, сімейний стан, наявність братів та сестер, відвідування дошкільних установ, вища освіта батька та матері, розлучення батьків, конфліктність у батьківській сім'ї, схожість із батьками) не був пов'язаним з поділом досліджуваних за посадами.

Перейдемо до вивчення кількісних показників. Аналізуючи такі показники соціально-демографічного статусу, як вік і стаж, було встановлено, що статистично значущі розбіжності виявлені для стажу ($\chi^2 = 37,697$, $p < 0,001$), але не для віку ($\chi^2 = 4,778$, $p = 0,092$). Середній вік менеджерів першої групи склав 39,888 років (Me = 40,000; $s = 11,061$; IQR = 15,000), другої – 40,452 років (Me = 41,000; $s = 9,791$; IQR = 13,000), третьої – 44,111 (Me = 40,000; $s = 4,497$; IQR = 6,250). Середній стаж менеджерів середньої ланки становив 4,070 років (Me = 3,000; $s = 3,582$; IQR = 7,000), другої групи – 5,871 років (Me = 4,000; $s = 3,498$; IQR = 6,000), третьої – 9,722 (Me = 11,000; $s = 2,675$; IQR = 4,000).

Тут і далі візуалізація розбіжностей за кількісними ознаками наводилась за допомогою побудови коробкового графіку. Графіки цього типу містять спосіб представлення поділу неперервних кількісних даних. Вони наочно демонструють декілька параметрів поділу: центральні тенденції (середнє арифметичне, медіана) та характеристики дисперсії спостережень

(мінімум та максимум, 25-й і 75-й, а також 10-й і 90-й процентилі, крайні точки даних).

На рисунку 1 наведено коробковий графік, що порівнює вік та стаж у групах менеджерів середньої ланки, заступників директора та директорів. Як зрозуміло з цього графіку, за своїм віком респонденти є переважно особами середнього дорослого віку (35–50 років). Відомо, що середній дорослий вік є насиченим у професійному аспекті самореалізації. На цьому відрізку життєвого шляху особистість, здійснивши вдале професійне самовизначення та маючи суттєвий професійний досвід, досягає професіоналізму. Середній дорослий вік характеризується помітною перевагою діяльнісного плану. Діяльнісне настановлення дорослих середнього віку формує межу і з дорослою молоддю: у них менше проявляється індивідуальний особистісний досвід, а більше відчувається погляд, нав'язаний вихованням та освітою [5].

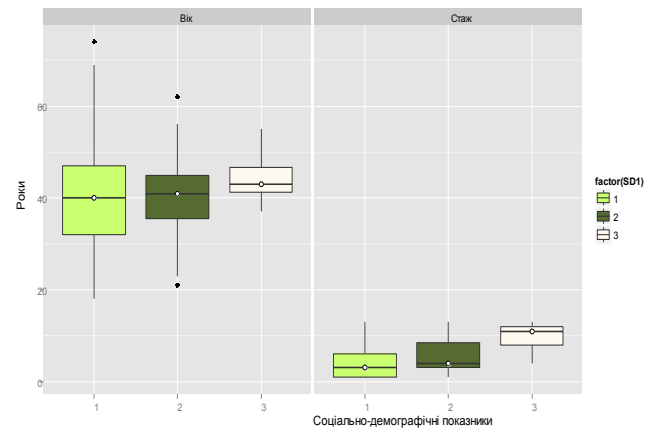


Рис. 1. Коробковий графік, що порівнює вік та стаж у групах менеджерів середньої ланки (1), заступників директорів (2) та директорів (3)

На думку Л. Кожекіної [8] середній дорослий вік означає значну зміну поведінкової стратегії. Це етап переходу від інноваційної до адаптивної поведінки. У цьому віці людина переглядає власні цінності. Вона порівнює ідеальну траєкторію життя з реальною. Чим більша між ними розбіжність, тим більше людина незадоволена власним життям. Тому цей період життя часто називають *кризою середнього віку*. Можна припустити, що зміна поведінкової стратегії помітно вплине на мотиваційні складові професійного зростання людини середнього віку. Значущість цієї фази буде перевірено у наступних підрозділах емпіричного дослідження.

Стосовно показника стажу необхідно зазначити, що зі зростанням стажу вищою є і посада досліджуваних керівників: чим більше працює менеджер за отриманою спеціальністю, тим більше шансів, що він досягне кар'єрного росту. Це є чинником організаційної культури, що мотивує менеджерів на досягнення професійного успіху.

За іншими кількісними соціально-демографічними показниками розбіжності було виявлено лише для параметра кількості дітей ($\chi^2 = 6,656$, $p = 0,036$). Для



інших параметрів статистично значущих розбіжностей виявлено не було виявлено, зокрема для параметра зміни професійної діяльності ($\chi^2 = 4,488$, $p = 0,106$); віку, у якому укладено перший шлюб ($\chi^2 = 2,187$, $p = 0,335$); кількості шлюбів ($\chi^2 = 0,407$, $p = 0,816$); віку появи першої дитини ($\chi^2 = 3,447$, $p = 0,178$); порядку народження ($\chi^2 = 5,032$, $p = 0,081$), віку відвідування дошкільних установ ($\chi^2 = 0,654$, $p = 0,721$); віку за розлучення батьків ($\chi^2 = 1,001$, $p = 0,606$).

Коробковий графік, що порівнює показники зміни діяльності, кількості шлюбів, кількості дітей у групах менеджерів, наведено на рисунку 2.

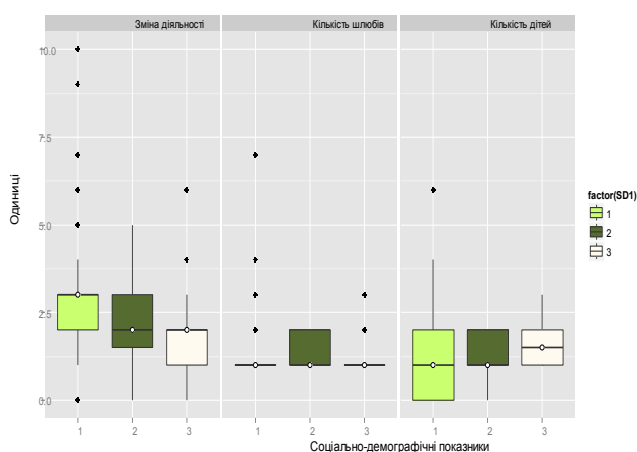


Рис. 2. Коробковий графік, що порівнює деякі соціально-демографічні показники в групах менеджерів середньої ланки (1), заступників директорів (2) та директорів (3)

Розглянемо описові статистики для показника кількості дітей. Найменшим цей показник був у групі менеджерів середньої ланки ($M = 1,092$; $Me = 1,000$; $s = 0,860$; $IQR = 2,000$), трохи більшим у заступників директорів ($M = 1,161$; $Me = 1,000$; $s = 0,860$; $IQR = 1,000$) і ще більшим – у директорів ($M = 1,556$; $Me = 1,500$; $s = 0,616$; $IQR = 1,000$). Таким чином, чим вище посада у менеджера, тим більше дітей вони мають. Це можна пояснити економічними причинами, оскільки на більш високих посадах відповідно вищий рівень прибутку, що дозволяє утримувати велику родину.

Як вказувалось вище, за критерієм Н Краскала–Волліса показники кількості спроб зміни професійної діяльності та кількості шлюбів не були пов'язані з поділом досліджуваних за посадами. Менеджери середньої ланки в середньому змінювали тип власної діяльності 2,5 рази ($M = 2,494$; $Me = 3,000$; $s = 1,476$; $IQR = 1,000$). Схожим рівнем професійної мобільності характеризувались заступники директора ($M = 2,290$; $Me = 2,000$; $s = 1,101$; $IQR = 2,000$) та директори філій ($M = 1,944$; $Me = 2,000$; $s = 1,433$; $IQR = 1,250$). Отже, немає підстав стверджувати, що професійна мобільність є характерною лише для певних ланок менеджменту. Професійною мобільністю характеризуються всі зазначені групи спеціалістів. Професійна мобільність є інтегрованою якістю особистості.

Вона виявляється у здатності успішно переключатися на іншу діяльність або змінювати види діяльності, а також у вмінні ефективно використовувати систему узагальнених професійних прийомів для виконання будь-яких завдань у згаданих сферах та порівняно легко переходити від одного виду діяльності до іншого (згідно з аналізом економічної та соціальної ситуації в державі). Також професійна мобільність характеризується високим рівнем узагальнених професійних знань, досвідом їх удосконалення та саморозвитку, готовністю до оперативного відбору та реалізації оптимальних способів виконання завдань у галузі економіки та фінансів із застосуванням передових світових тенденцій, а також орієнтацією в кон'юнктурі ринку праці [6].

Стосовно кількості шлюбів, важливо зафіксувати той факт, що в усіх групах порівняння медіана значущість кількості шлюбів дорівнювала 1. Зазначимо, що середня значущість кількості шлюбів тяжіє до 1,5. У групі менеджерів середньої ланки описові статистики були наступними: $M = 1,292$; $Me = 1,000$; $s = 0,622$; $IQR = 0,000$. У групі заступників директора розраховано такі описові статистики: $M = 1,308$; $Me = 1,000$; $s = 0,471$; $IQR = 1,000$. У групі директорів розраховано такі описові статистики: $M = 1,494$; $Me = 1,000$; $s = 0,588$; $IQR = 0,500$. Враховуючи, що серед досліджених осіб, які були у сімейних стосунках, є суттєва частка з повторними шлюбами (24,6 %). Це вказує на тенденцію до ослаблення сімейних стосунків у досліджуваних менеджерів. У сучасному суспільстві зростає кількість розлучень та повторних шлюбів. Зазначимо, що усе більше молодих людей будуть ставити під сумнів соціальну значущість законного шлюбу, як обряду переходу до статусу дорослої людини. Так, І. Дорошко називає цей процес сценарієм підвищення індивідуалізму і прогнозує, що середній вік вступу до шлюбу (перший) батьківський буде як і раніше затримуватись, більше дітей буде народжуватись поза шлюбом, а народжуваність буде залишатися низькою [4].

Відносно інших параметрів, за якими не виявлено статистично значущих розбіжностей на рівні $p < 0,05$, було розраховано наступні описові статистики для вибірки, адже це дає можливість детально розкрити соціально-демографічний профіль менеджерів.

За порядком народження респонденти є здебільшого першими чи другими дітьми у сім'ї ($M = 1,471$; $Me = 1,000$; $s = 0,667$; $IQR = 1,000$). Якщо вони ходили до дошкільних закладів, то починалось це переважно у віці трьох років ($M = 2,894$; $Me = 3,000$; $s = 1,274$; $IQR = 1,000$). Вік досліджених у період розлучення батьків (якщо таке було) відповідав молодшому шкільному віку ($M = 8,504$; $Me = 7,000$; $s = 6,606$; $IQR = 10,000$). Певне значення стандартного відхилення та міжквартильного розмаху показує, що спектр вікових меж цієї життєвої події є досить широким.

Для осіб, які мають чи мали сім'ю, період формування родинного союзу припадав на вік закінчення третього пубертату ($M = 21,718$; $Me = 21,000$; $s = 3,641$;



IQR = 5,000). Приблизно через 1,5–2 роки у них з'являлась перша дитина ($M = 23,344$; $Me = 23,000$; $s = 4,112$; IQR = 5,000). Необхідно звернути увагу, що зазначені ознаки варіювали у помірних межах, що вказує на певну стійкість визначених тенденцій. Отримані результати необхідно співвіднести з даними про роль соціально-демографічних чинників у формуванні поділу менеджерів в організаціях за посадами та ланками.

Більш загальну позицію щодо цього можна зустріти у С. Сотникової. Вона виділяє наступну систему чинників у формуванні кар'єри [9]. Серед них потрібно назвати певні соціально-економічні чинники, роль яких полягає в тому, що формування кар'єри визначається рівнем освіти та кваліфікацією працівника, його матеріальною забезпеченістю, а також соціально-демографічними чинниками, згідно з якими, характер та зміст кар'єри пов'язані зі соціальним походженням працівника, його віком, статтю.

Таким чином, за соціально-демографічним статусом менеджери різних керівних ланок є особами переважно з вищою освітою, які продовжують займатись самоосвітою. Досліджувані групи характеризуються професійною мобільністю: упродовж життя вони неодноразово змінювали сферу діяльності. За сімейним станом серед респондентів груп переважали одружені, заміжні особи. Однак серед досліджуваних, які були у сімейних відношеннях, визначено суттєву частку осіб з повторними шлюбами. Поділ керівників за посадами визначається двома соціально-демографічними параметрами: 1) стаж, 2) кількість дітей. Чим більше працює менеджер за обраною (отриманою) спеціальністю, тим більше шансів він має для кар'єрного зростання. Це є чинником організаційної культури, що мотивує менеджерів на досягнення професійного успіху. Вища посада забезпечує можливість для керівника мати більшу кількість дітей.

Використані літературні джерела

1. *Богиня Д. П.* Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці [Текст] / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 38.
2. *Бюраева Ю. Г.* Формирование слоя менеджеров в социальной структуре модернизирующегося российского общества (на материалах Республики Бурятия) [Текст]: автореф. дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.04 / Ю. Г. Бюраева. – Улан-Удэ, 2014. – 49 с.
3. *Геналюк О. В.* Образ сучасного менеджера [Текст] / О. В. Геналюк, П. М. Щегловська // Актуальні проблеми менеджменту в сучасних глобалізаційних

процесах: зб. матер. II Всеукр. наук.-практ. конф. студ., аспір. та молод. вч. (7 квітня 2015 р.). – Ірпінь: Видавництво Національного університету ДПС України, 2015. – С. 17–19.

4. *Дорожко І. І.* Сім'я рефлексивного модерну: філософські інтенції [Текст] / І. І. Дорожко // Гілея: науковий вісник. – 2013 – № 73. – С. 218–220.

5. *Зарецька О. О.* Порівняльний аналіз уявлень дорослих різного віку про особистісне зростання [Текст] / О. О. Зарецька // Технології інтелектуального розвитку. – 2014. – Т. 1. – № 6. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/122.

6. *Іванченко Є. А.* Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах [Текст]: дис. кандидата пед. наук: 13.00.04 / Є. А. Іванченко. – Одеса, 2005. – 181 с.

7. *Капустянський М. В.* Концепція емпіричного вивчення мотиваційних складових професійного зростання керівників [Текст] / М. В. Капустянський // Вісник Одеського національного університету. – 2014. – Т. 19. – Вип. 1 (31). – С. 81–90.

8. *Кожекіна Л. Ю.* Інституціональні зміни в політичній системі пострадянського суспільства України як чинник ресоціалізації «середнього» покоління [Текст] / Л. Ю. Кожекіна // Український соціум, 2013. – № 1. – С. 63–74.

9. *Сотникова С. И.* Управление карьерой [Текст] / С. И. Сотникова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.

10. *Alexandri C.* Characteristics of farm managers in Poland and selected / C. Alexandri, P. Drlík, J. Dudek, M. Karwat-Woźniak, B. Koteva, N. Krupin, W. Maksymenko, A. Spesna, D. Tudor, M. Mihaela // Central- 84.1 Institute of Agricultural and Food Economics – National Research Institute (IAFE-NRI) > Problems of Agricultural Economics > Multiannual Program Reports 2011-2014. – 125 p.

11. *Cramér H.* Mathematical Methods of Statistics / H. Cramér. – Princeton: Princeton University Press, 1946. – 282 p.

12. *MacIntyre A. C.* The Unconscious: A Conceptual Analysis / A. C. MacIntyre – New York: Humanities Press, 1958. – 100 p.

13. *Mukherjee B.* Socio-Demographic Characteristics of Managers and Employees Attitude Towards Managing the Workplace Diversity / B. Mukherjee, D. Gambhir, A. Yaswi // Journal of Social Science Studies. – 2015. – № 2 (2). – P. 329–343.

14. *Kruskal W. H.* Use of ranks in one-criterion variance analysis / W. N. Kruskal, W. A. Wallis // Journal of the American Statistical Association, 1952. – № 260. – P. 583–621.