

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2023. № 2.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.2.8>
УДК 331.1

Л. Д. Воробйова,
к. т. н., доцент, доцент кафедри машинобудування,
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-5333-6091>
В. В. Воробйов,
д. т. н., професор, професор кафедри машинобудування,
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-3446-4714>

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ І СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

L. Vorobyova,
PhD in Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the
Department of Mechanical Engineering,
Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University
V. Vorobyov,
Doctor of Technical Sciences, Professor, Professor of the
Department of Mechanical Engineering,
Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University

FEATURES OF ASSESSMENT AND STIMULATION OF STAFF AT MACHINE-BUILDING ENTERPRISES

Машинобудівні підприємства мають потребу у кваліфікованих робітниках, тому на часі розробка більш досконалої системи підготовки і перепідготовки різних категорій персоналу, враховуючи не тільки попит машинобудівних підприємств у різних спеціальностях, але й бажання персоналу у своєму професійному розвитку. Недостатнє врахування засобів оцінки, стимулювання і мотивації персоналу призводить до низки негативних явищ, які формують поведінку працівників таким чином, що це йде всупереч з інтересами і цілями підприємства.

У статті розглянуті як традиційні, так і нетрадиційні методи оцінки персоналу. Прикладом традиційного методу є атестація персоналу, де працівник оцінюється своїм керівником за допомогою критеріїв, і де кожному критерію надається вага значущості і відповідна оцінка в балах. Це надає можливість оцінити робітника за знаннями, умінням мислити і приймати рішення, відповідальністю, порозуміннями та персональними характеристиками.

Використання нетрадиційних методів доцільні для оцінювання результатів роботи всієї групи і окремого робітника одночасно, де можна оцінити рівень професіоналізму і компетентності колективу, здатність до подальшого самовдосконалення і фахового розвитку.

Також досліджено комплексну методику оцінки персоналу, яка діагностує наявність професійних і особистих якостей працівника, рівень кваліфікації, складність виконаних робіт, розрахунок результатів праці.

Оцінювання персоналу дає можливість розкрити сильні і слабкі сторони колективу підприємства, а також призначити напрями вдосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника, дослідити ефективність системи стимулювання персоналу, яка мотивує до активності, майстерності та високопродуктивної роботи.

Machine-building enterprises need qualified workers, therefore it is time to develop a more perfect system of training and retraining of various categories of personnel, taking into account not only the demand of machine-building enterprises in various specialties, but also the wishes of the staff in their professional development. Insufficient consideration of means of stimulation and

motivation of personnel leads to a number of negative phenomena that shape the behavior of employees in such a way that it goes against the interests and goals of the enterprise. At the present time, when enterprises work under martial law, it is necessary to research and improve the means of evaluating and stimulating the work of workers of machine-building enterprises, the existing methods of classifying types and forms of encouragement, taking into account the influence of many factors of the external and internal environment. The article discusses both traditional and non-traditional methods of personnel evaluation. As an example of a traditional method, personnel certification was investigated. In this method, an employee is evaluated by his manager using criteria, where each criterion is given a weight of significance and a corresponding score in points. This provides an opportunity to evaluate the worker by knowledge, ability to think and make decisions, responsibility, contacts and personal characteristics. The use of non-traditional methods is appropriate for evaluating the results of the work of the entire group and an individual worker at the same time, as well as the ability for further professional development. Also considered is a complex methodology of personnel evaluation, which diagnoses the assessment of the professional and personal qualities of the employee, the level of qualification, the complexity of the work performed, and the calculation of work results. It is especially important to apply the mechanism of combining incentives and work motives when forming personnel policy at machine-building enterprises. This will contribute to the preservation and maintenance of personnel, increase of labor productivity of employees and provision of their industrial and civil safety. Personnel evaluation provides an opportunity to reveal the strengths and weaknesses of the company's team, as well as to determine areas for improvement of the employee's individual work abilities, to investigate the effectiveness of the personnel incentive system, which motivates to show activity, self-expression, and increase highly productive work.

Ключові слова: персонал, машинобудівне підприємство, кваліфікація, оцінювання, стимулювання, мотивація.

Keywords: personnel, machine-building enterprise, qualification, assessment, stimulation, motivation.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Важливого значення для підвищення ефективності діяльності машинобудівного підприємства на сьогоднішній день набуває дослідження співвідношення окремих категорій персоналу, його структури та способів оцінювання і діагностики.

Враховуючи особливості роботи персоналу в умовах воєнного стану, доцільно переглянути кадрову політику на предмет збереження і утримання персоналу, а також підтримання продуктивності працівників та забезпечення безпеки їх праці. Потрібно виробити нові цілі та завдання для працівників, за можливості здійснити ротацію персоналу, який виконує певні виробничі функції, навантаження котрих суттєво змінилися або зменшилися.

Це набуває особливої актуальності, оскільки в умовах воєнного стану працівникам психологічно важче продуктивно працювати і адаптуватись до нових реалій, а завдання керівництва полягає в збереженні та утриманні компетентних працівників та мотивуванні їх до ефективної виробничої діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Оцінку роботи працівників та засоби стимулювання їх праці досліджували багато науковців. Серед зарубіжних авторів це - П. Друкер, А. Маслоу, Х. Мескон, Г. Мінцберг.

Серед українських вчених проблемі оцінювання та стимулюванню персоналу присвятили свої роботи М. Д. Виноградський, В.М. Данюк, А.М. Колот, М.І. Мурашко, Ю.А. Опанасюк, В.М. Петюх, О.О. Пшик-Ковальська, В.А. Савченко, С.О. Цимбалюк та інші. Результатами їх досліджень є розробка нових методик і заходів, які дозволяють здійснювати належну оцінку діяльності працівників та використовувати більш сучасні види мотивації і стимулювання.

Але цілком закономірно, що дана проблема потребує нових досліджень для більш ефективного використання системи оцінювання та стимулювання з урахуванням особливостей підприємства та методів, які використовуються.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження питань оцінки і стимулювання діяльності персоналу з метою їх використання на машинобудівному підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. В даних умовах виготовлення машинобудівної продукції працівник із пасивного виконавця перетворюється на ініціативного учасника виробництва. Відповідність певних фахових знань, здібностей і навичок працівника стає головною умовою ефективного виробництва. Тому оцінювання рівня кваліфікації є необхідним при вивченні якісного складу працівників, досліджування позитивних і негативних сторін, планування удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його фаху [2].

Отже, оцінювання персоналу – це процес, який дозволяє визначити придатність робітника (його практичних знань, майстерності, досвіду) певним критеріям і компетенціям та відповідність вимогам місця, де він працює.

На даний час виділяють наступні види оцінки персоналу на підприємстві:

- адміністративна – полягає у прийнятті кадрових рішень на об’єктивній і регулярній основі;
- інформативна – забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу;
- мотиваційна – орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для організації напрямку.

Щодо до критеріїв оцінки персоналу, то це основні вимоги, яким повинен відповідати працівник. Розглянемо п’ять основних критеріїв оцінки [6]: якість роботи; обсяг робіт; присутність на роботі (дисципліна); чемне ставлення до організації; готовність до співробітництва всередині підприємства.

Для оцінки відповідності персоналу на машинобудівному підприємстві

застосовуються різні методи. Від правильного вибору методу оцінки залежить успішність системи стимулювання і мотивування, а отже, ступінь задоволеності працівників і в кінцевому підсумку, виробничо-фінансові показники підприємства.

Існують традиційні та нетрадиційні методи оцінки персоналу:

Традиційні методи:

1. Сфокусовані на окремому працівнику, оцінюючи його поза організаційним контекстом.

2. Ґрунтуються виключно на оцінці співробітника керівником і не враховують довгострокові перспективи розвитку співробітника.

Одним із традиційних методів є атестація. Сам атестаційний процес включає співбесіду, поточний контроль, обговорення виконаної роботи. Тому керівник повинен об'єктивно оцінити виконання працівником його виробничих обов'язків, його потенціал та запланувати розвиток працівника на наступний період. А працівник повинен мати можливість самостійно аналізувати свою виробничу діяльність за допомогою розроблених критеріїв та компетентостей.

Розглянемо методику оцінювання персоналу, де за допомогою відповідних критеріїв проводиться атестація службовців, фахівців і керівників, а також визначається заробітна плата робітників, планується їх кар'єрний розвиток та особистісне зростання.

Усі критерії класифікуються за вагою значущості і відповідним балом, де сумарна значущість дорівнює 100 % (табл.1), а відповідно до кожної ваги значущості нараховується кількість балів, що відповідає кожній ознаці (табл. 2) [7]:

Таблиця 1. Класифікація критеріїв

№ з/п	Типи вимог (критерії)	Вага значущості, %	Бали
1	Знання і досвід	25	250
2	Мислення	25	250
3	Прийняття рішень	15	150
4	Відповідність	20	200
5	Інформаційні зв'язки та контакти	10	100
6	Персональні характеристики	5	50
	Усього	100	1000

Джерело: Сформовано на основі [7]

Таблиця 2. Відповідність кількості балів критерію «знання і досвід»

Вага значущості, %	Бали	Ознаки	Ваговий коефіцієнт ознаки критерію, %	Максимальна кількість балів
25	250	Професійні знання	30	75
		Досвід	30	75
		Навички виконання типових завдань	25	63
		Додаткові знання і досвід	10	25
		Знання світових стандартів роботи	5	12
		Усього:	100	250

Джерело: Сформовано на основі [7]

Кожна ознака має декілька рівнів оцінки і враховує можливості кожного працівника. Наприклад, ознака «професійні знання» має наступні рівні оцінок:

- 1 – не має необхідних професійних знань і не прагне їх мати;
- 2 – не має достатніх професійних знань;
- 3 – має не дуже високі професійні знання;
- 4 – має достатні професійні знання;
- 5 – має добрі професійні знання;
- 6 – має високі професійні знання (консультант).

У табл. 3 досліджено 5 ознак до кожного із шести критеріїв, за якими атестується робітник. Усі ознаки мають 6 рівнів оцінки і максимальна

кількість набраних робітником балів дорівнює 1000 балів.

Таблиця 3. Оцінка роботи працівника підприємства за критерієм «знання і досвід»

№ з/п	Ознаки:	Рівні:					
		1	2	3	4	5	6
1	Професійні знання	0	5	20	40	55	75
2	Досвід	0	5	20	40	55	75
3	Навички виконання типових завдань	0	5	20	40	50	63
4	Додаткові знання і досвід	0	3	8	15	20	25
5	Знання світових стандартів роботи	0	2	3	8	10	12

Джерело: Сформовано на основі [7]

Ціна бала визначається діленням фонду заробітної плати, який сформовано для даної групи працівників, на загальну суму набраних ним балів. Посадовий оклад співробітника визначається множенням набраних балів на ціну бала. Такими даними можна користуватися при прийомі на роботу для оцінки компетентності робітника, а якщо робітник не добирає кількість балів до мінімуму, то це надає можливість переводити його в іншу категорію працівників або звільняти.

Нетрадиційні методи:

1. Нові методи атестації розглядають робочу групу як основну одиницю організації, враховують оцінку працівника колегами, його психологічну і фізіологічну спроможність працювати у даному колективі.

2. Оцінювання усього колективу (відділу або бригади), а також окремого робітника досягати певних результатів щодо вирішення виробничих завдань.

3. Урахування можливості і бажання працівників в освоєнні нових професій і навичок, постійний фаховий розвиток і самовдосконалення.

Але більш поширеними є використання комплексних методик оцінки персоналу машинобудівного підприємства. Прикладом комплексної оцінки діяльності керівника є діагностична система оцінки, яка включає такі

розрахунки[4]:

1. Розрахунок оцінки професійних та особистих якостей працівника (П). Для визначення показника (П) проводиться оцінка прояву кожного з ознак з урахуванням їх питомої значущості, обумовленої експертним шляхом, окремо для керівників і фахівців:

$$\check{I} = \sum_{i=1}^n a_{ij} \cdot x_i, \quad (1)$$

де i – порядковий номер ознаки;

j – рівень прояву ознаки;

a_{ij} – кількісна міра ознаки у працівника;

x_i – питома значущість ознаки в загальній оцінці.

2. Розрахунок оцінки рівня кваліфікації працівника (К). Оцінка рівня кваліфікації визначається:

$$\hat{E} = \frac{\hat{A} - \check{O}}{3}, \quad (2)$$

де ОБ – оцінка освіти (ОБ=1,2);

СТ – оцінка стажу роботи за спеціальністю;

3 – стала величина, яка відповідає сумі максимальних оцінок (ОБ + СТ).

3. Розрахунок оцінки складності виконуваності робіт (С). Для оцінки С за кожною ознакою встановлені значення за ступенем ускладнення робіт.

4. Розрахунок оцінки результатів праці (Р). Для визначення величини Р проводиться оцінка рівня прояву кожного з таких ознак. Кількісні оцінки за кожною з ознак визначаються шляхом зіставлення фактично досягнутих результатів із критеріями оцінки у вигляді отриманих завдань, встановлених термінів, середнього рівня досягнутих результатів за групою працівників. Визначається аналогічно П.

5. Розрахунок комплексної оцінки результатів праці і ділових якостей працівників (Д) на основі врахування всіх розглянутих вище показників

оцінки:

$$\ddot{A} = \ddot{I} \cdot \ddot{E} - \ddot{D} \cdot \ddot{N}. \quad (3)$$

При проведенні оцінки персоналу на підприємстві повинні бути отримані такі результати:

1. Досягнення згоди між керівниками і підлеглими в оцінці поточної діяльності. Якщо згоду досягнуто, можна робити висновок про гарну взаємодію між керівниками і підлеглими, якщо ні – необхідно шукати причини виникнення суперечок і непорозумінь. План дій – заходи з підтримки взаєморозуміння (спільні зустрічі, обговорення,) або щодо покращення внутрішніх комунікацій (навчання керівників, побудова системи обліку і т. п.).

2. Узгодження майбутніх цілей. Результат – кожен співробітник розуміє, що з якою якістю, в які терміни і головне навіщо він повинен робити на робочому місці. План дій – контроль за виконанням досягнутих домовленостей, за необхідності – підтримка з боку керівника.

3. Потреба в навчанні і розвитку. План дій – складається план навчання для організації в цілому. Для вдосконалення вже існуючої системи оцінки необхідно дотримуватися таких найважливіших умов:

- зацікавленість і підтримка з боку вищого керівництва;
- наявність в організації навчених, висококваліфікованих фахівців, які відповідають за роботу системи оцінки;
- підготовка документів, що регламентують роботу системи;
- своєчасне інформування персоналу про цілі і зміст системи оцінки, яку передбачається використовувати в недалекій перспективі;
- встановлення чіткого зв'язку системи оцінки робочих показників з системою оплати праці.

Наведені вище умови не охоплюють усіх напрямів роботи з оцінки праці персоналу. Однак у сукупності вони створюють ту базу, той фундамент, без якого розраховувати на успіх дуже важко. Найважливішою

вимогою до системи оцінки є її дієвість. Система оцінки може вважатися дієвою, якщо в результаті її застосування буде забезпечено чіткий зв'язок результатів праці та її оплати, високий рівень мотивації і максимальну віддачу від працівників. Іншою вимогою є практичність використовуваної системи оцінки. Для того щоб задовольнити вимогу практичності, система оцінки повинна бути зручною для використання на практиці як людям, що проводять оцінку, так і тим, хто оцінюється. Якщо система оцінки не отримує загального визнання, якщо використовуванні у процесі оцінки методи складні, а оціночні показники викликають сумнів, то впровадження системи оцінки швидше за все наštтовхнеться на опір працівників, і керівникам буде важко використовувати її результати на практиці.

При здійсненні оцінювання персоналу в умовах воєнного стану важливо максимально зберегти і утримати працівників, а також створити умови безпечної продуктивної праці. Для цього доцільно переглянути навантаження працівників, сформувавши нові цілі та завдання для працівників, водночас бажано визначити методи навчання персоналу, які найбільше відповідають сьогоdnішній ситуації, а саме коучинг, e-learning, самонавчання [5].

Зрозуміло, що в умовах обмежених фінансових ресурсів більшість підприємств згортають навчання працівників або взагалі відмовляються від нього. Проте питання навчання залишається актуальним для збереження працівників із належними компетенціями і професіоналізмом.

Враховуючи особливі умови праці доцільно здійснювати навчання і стажування безпосередньо на робочих місцях, а наставником може бути колега по роботі або безпосередній керівник. Завдяки цьому можливо зберегти компетентний персонал, який є однією із важливих складових успіху діяльності підприємства. Досвідчений роботодавець знає: успіх підприємства залежить не так від технічного обладнання, як від працівників, їхнього майстерності і бажання. Тому питання збереження та

утримання компетентних працівників має бути пріоритетним для підприємств, зважаючи на складну поточну ситуацію.

Як правило, в процесі наймання персоналу на підприємстві звертають увагу, перш за все, на досвід і знання робітників, не розглядаючи ступінь їх внутрішньої мотивації. Але мотивований робітник – це робітник, який бажає навчатися, більш ефективно застосовує на практиці свої знання і вміння, якісно виконує свою роботу.

Тому важливим є використання механізму поєднання мотивів і стимулів праці, де стимулюючий механізм активує функціонування працівників підприємства, а мотивуючий – активує професійний розвиток працівників.

Взагалі можна виділити наступні види мотивів і стимулів: матеріальні та нематеріальні, які тісно пов'язані між собою і взаємодоповнюють один одного.

Типовими є такі стимули: підвищення на посаді, розширення повноважень, визнання, подяка керівництва, можливість страхування здоров'я, оплата медичних послуг, позачергова оплачувана відпустка, гарантія збереження робочого місця, позики зі зниженою ставкою на навчання або придбання житла та інші.

Серед матеріального стимулювання можна виділити грошову і негрошову форму стимулювання. До грошової форми належать: заробітна плата, надбавки, доплати, компенсації, пільгові кредити. До негрошової форми: медичне обслуговування, страхування, транспортні витрати, харчування, путівки, удосконалення організації праці та умов праці.

Насущними залишаються і нематеріальні стимули, які не стосуються будь-яких витрат роботодавця: суспільне визнання, підвищення статусу, підвищення кваліфікації, стажування, додаткова відпустка, гнучкий графік роботи.

Усе це сприяє скороченню плинності кадрів, залученню та збереженню

кваліфікованої робочої сили, зацікавленості робітників у ефективній роботі.

На машинобудівному підприємстві напрямками активізації стимулювання персоналу можуть стати розвиток організаційної структури; підтримка психологічного клімату в колективі; формування та уважне ставлення до проблем співробітників, формування у них почуття захищеності; поширення серед співробітників ефективних систем оцінки діяльності.

Комплексне використання методів стимулювання персоналу дозволить створити умови для переходу на більш високий рівень трудових відносин та підвищити продуктивність праці на машинобудівних підприємствах.

Також особливого значення надається мотивації працівників в умовах воєнного стану, що забезпечує не лише матеріальну підтримку для працівника, а ще й моральну. Більшість підприємств виплачують заробітну плату в повному обсязі, пропонують гнучкий графік роботи, програми психологічної допомоги, одноразові грошові допомоги.

Також на часі такі методи мотивування працівників як взаємодопомога та взаємопідтримка, котрі виражаються у спільних волонтерських проектах на підприємстві, збирання коштів для мобілізованих працівників, допомога членам їхніх сімей тощо [5].

Отже, поєднання мотивів і стимулів надає можливість працівнику більш ефективно розкрити і реалізувати свої знання, уміння і здібності, а керівництву сформувати таку систему стимулювання праці, яка дозволить поєднати ефективну діяльність підприємства та трудову активність працівників.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

Оцінювання і стимулювання діяльності персоналу на підприємствах машинобудування є необхідним і вагомим процесом. В умовах воєнного стану машинобудівні підприємства в Україні опинилися в критичній ситуації через зниження обсягів виробництва, проблеми логістики та ланцюжків

постачання, обмеженість фінансів. Виробничі процеси на підприємстві виконує персонал, компетентність і відповідність якого має велике значення. Тому дослідження нових способів оцінки і стимулювання персоналу є актуальним, керівництву необхідно не тільки утримати і зберегти своїх робітників, але і правильно оцінити їх можливості і знання, знайти достойні стимули і мотиви для ефективної роботи і реалізації виробничих завдань. Подальші дослідження за цим напрямом необхідно проводити з урахуванням нових механізмів і моделей оцінки і стимулювання робітників у сучасних умовах виробництва.

Література

1. Клімчук А.О. Сучасні підходи мотивації та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2018. № 2. С. 180-184.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. К.: КНЕУ, 2006. 340 с.
3. Нагорський Ю.А. Комплексний механізм оцінки персоналу в системі мотивації підприємства. *Вісник Економічної науки України*. 2007. №1. С.99–104.
4. Опанасюк Ю.А., Рудь А.В. Удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві. *Вісник СумДУ. Серія Економіка*. 2012. № 1. С.134-140.
5. Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи створення та проблеми розвитку*. 2022. № 2(8). С.88-93.
6. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 501 с.
7. Менеджмент. Оцінювання роботи персоналу підприємства: веб-сайт. URL:
https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://library.if.ua/book/32/2111.html&ved=2ahUKEwi4mLzdhe38AhWEw4sKHb_nDL8QFnoECAEQAg&usg=AOvVaw1iBhC7FJRu4bHhoYLf2HSv (дата звернення 28 січня 2023 р.).

References

1. Klimchuk, A.O. (2018), “Modern approaches to motivation and stimulation of personnel in effective enterprise management”, *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, vol. 2, pp. 180-184.
2. Kolot, A.M. (2006), *Motyvatsiia personalu* [Staff motivation], KNEU, Kyiv, Ukraine.
3. Nahorskyi, Ye.A. (2007), “A comprehensive mechanism for personnel evaluation in the company's motivation system”, *Visnyk Ekonomichnoi nauky Ukrainy*, vol.1, pp. 99–104.
4. Opanasiuk, Ye.A. and Rud, A.V. (2012), “Improvement of the personnel evaluation system at the enterprise”, *Visnyk SumDU. Serii Ekonomika*, vol.1, pp.134-140.
5. Pshyk-Kovalska, O.O. and Kovalskyi, O.I. (2022), “Peculiarities of personnel management under martial law”, *Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stvorennia ta problemy rozvytku*, vol. 2(8). pp.88-93.
6. Vynohradskyi, M. D. Beliaieva, S. V. and Vynohradska, A. M. (2006), *Upravlinnia personalom* [Management staff], Tsentr navchalnoi literatury, Kyiv, Ukraine.
7. Management (2002), “Evaluation of the work of the company's personnel”, available at: https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://library.if.ua/book/32/2111.html&ved=2ahUKEwi4mLzdhe38AhWEw4sKHb_nDL8QFnoECAEQAg&usg=AOvVaw1iBhC7FJRu4bHhoYLF2HSv (Accessed 28 January 2023).

Стаття надійшла до редакції 01.02.2023 р.