

3. Наказ «Про затвердження інструкцій щодо заповнення форм державних статистичних спостережень зі статистики науки та інновацій» від 20 серпня 2007р. № 306 / Державний комітет статистики України. – 2007. – № 306
4. Скібницький О. М. Інноваційний та інвестиційний менеджмент [Текст]: навч. посіб. / О. М. Скібницький. – К.: «Центр учбової л-ри», 2009. – 408 с.
5. Статистична інформація [Електронний ресурс] / Державне служба статистики України – 2016. – Режим доступу: [http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2005/ni/ind\\_rik/ind\\_u/2002.html](http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.html).
6. Федулова І. В. Дослідження інноваційної активності промислових підприємств / І. В. Федулова // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10825/1/Research%20innovative.pdf>.
7. Цигилик І. І. Економіка й організація інноваційної діяльності [Текст]: навч. посіб. / І. І. Цигилик, С. О. Кропельницька, О. І. Мозіль, І. Г. Ткачук. – К.: «Центр навч. л-ри», 2004. – 128 с.
8. Ященко О. І. Економічні та соціальні аспекти оцінки ефективності / О. І. Ященко, О. П. Романюк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18.6 – С. 237–238.

УДК 005.95/96

**Різник Д.В.**

*аспірант кафедри економіки  
Львівського торговельно-економічного університету*

## АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

У статті проведено аналіз управління мотивацією праці на основі даних підприємств санаторно-курортного комплексу України. Показано динаміку структури персоналу та фонду оплати праці. Виконано класифікацію доплат та наведено показники для мотиваційних виплат на підприємствах санаторно-курортного комплексу.

**Ключові слова:** аналіз управління мотивацією праці, мотивація персоналу, оплата праці, нематеріальна мотивація, санаторно-курортний комплекс.

### **Різник Д.В. АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА УКРАИНЫ**

В статье проведен анализ управления мотивацией труда на основании данных предприятий санаторно-курортного комплекса Украины. Показана динамика структуры персонала и фонда оплаты труда. Выполнено классификацию доплат и приведены показатели для мотивационных выплат на предприятиях санаторно-курортного комплекса.

**Ключевые слова:** анализ управление мотивацией труда, мотивация персонала, оплата труда, нематеріальна мотивація, санаторно-курортный комплекс.

### **Riznyk D.V. MANAGEMENT ANALYSIS OF LABOR MOTIVATION ON THE EXAMPLE OF A SANATORIUM-RESORT COMPLEX IN UKRAINE**

The article shows the management of labor motivation calculated on the data of enterprises of the sanatorium-resort complex in Ukraine. The dynamics of the structure of personnel and the wage fund are shown. The classification of surcharges and the indicators for motivational payments at the enterprises of the sanatorium-resort complex have been described.

**Keywords:** labor motivation analysis, personnel motivation, wage, intangible motivation, sanatorium-resort complex.

**Постановка проблеми.** Мотивація є однією з провідних функцій управління підприємств санаторно-курортного комплексу України. Кожен ефективний керівник намагається переконати працівників працювати краще, створити у них внутрішні спонуки до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів. Відповідно, аналіз управління мотивацією праці є ключовим завданням в контексті формування правильного підходу до побудови ефективної мотиваційної системи на підприємстві.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням впливу мотивації персоналу на ефективність діяльності підприємства присвячено роботи таких науковців, як Боровик С.Р., Гризовська Л.О., Грищенко В.Ф., Кирилова О.Г., Робеску О. та інші. Проте, малодослідженим залишається питання аналізу управління мотивації трудової діяльності, зокрема на підприємствах санаторно-курортного комплексу України.

**Постановка завдання** полягає у з'ясуванні сучасних методів аналізу управління мотивації праці на підприємствах санаторно-курортного комплексу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Управління мотивацією працівників на підприємстві санаторно-курортного комплексу в сучасних умовах

передбачає використання системного підходу, що дозволяє врахувати зміни не тільки у внутрішньому, але й зовнішньому середовищі, які стосуються макроекономічних процесів на ринку праці, діяльності виробників і споживачів продукції, впливу низки інших чинників зовнішнього середовища.

Для аналізу нами обрано п'ятнадцять підприємств санаторно-курортного комплексу України. Серед досліджуваних підприємств такі, як: ПАТ «Санаторій «Рай-Оленівка», ПАТ «Санаторій Мошнірогір'я», ПАТ санаторій «Смерічка», «ПАТ «Санаторно-готельний комплекс «Дніпро-Бескид», ПАТ «Клінічний санаторій «Полтава-Крим», ПАТ «Дитячий оздоровчо-санаторний комплекс «Нива», ПАТ «Спільне підприємство «Санаторій Полтава», ПАТ «Трускавецькурорт», ПАТ лікувально-оздоровчих закладів «Миргородкурорт», ТзОВ «Санаторний комплекс «Деренівська Купіль», ТзОВ «Санаторій «Борисфен», ПАТ «Лікувально-оздоровчий комплекс «Айвазовське», ПАТ лікувально-оздоровчих закладів профспілок України «УКРПРОФОЗДОРОВНИЦЯ», ПАТ «Каховський дитячий оздоровчий табір «Лісова казка» та ПАТ «Дитячий оздоровчий табір «Олімпія».

На досліджуваних підприємствах санаторно-курортного комплексу управління мотивацією праці

є чи не найважливішим елементом загального управління підприємствами. Зазвичай за цю сферу управління відповідають бухгалтерія, відділ кадрів та безпосередньо самі керівники. Деякі з підприємств мають досить розгалужену мотиваційну систему, оскільки на підприємстві є ряд різнопрофільних спеціалістів, інші – навпаки, адже мають в штаті лише 3-х працівників чи менше, залучаючи зовнішні трудові ресурси тощо.

У переважній більшості досліджуваних підприємств спостерігається загальна тенденція до скорочення персоналу, що, в основному, спричинено суспільно-економічними подіями в Україні останніх років, падінням національної валюти та збіднінням населення. Загалом кількість працівників по всіх досліджуваних підприємствах скоротилася протягом 2010/2015 років на 2244 особи.

В структуру персоналу санаторно-курортних закладів входять лікарський персонал, середній медичний персонал, адміністративний персонал і обслуговуючий персонал. В досліджуваних санаторно-курортних закладах кількість лікарського персоналу зменшилася на 112 особи, медперсоналу середньої ланки – на 269 осіб, адміністративного персоналу – на 134 особи, а обслуговуючого – на 1727 осіб (табл. 1).

Таблиця 1

**Динаміка структури персоналу санаторно-курортних підприємств впродовж 2010-2015 років, осіб**

Роки	Лікарі	Медперсонал середньої ланки	Адміністративний персонал	Обслуговуючий персонал
2010	270	647	324	4154
2011	266	639	319	4099
2012	255	611	305	3920
2013	244	585	293	3754
2014	212	510	255	3270
2015	158	378	189	2426

Стандартний процес побудови управління системою мотивації на підприємствах санаторно-курортного комплексу відбувається наступним чином:

- вивчення потреб і переваг співробітників – те, що більшість мотивує його працівників;
- аналіз рейтингу: заробітна плата, просування, розвиток і навчання – як елементи, що застосовуються у системі, яка впливає на мотивацію працівників;
- узагальнення висновків і розроблення пропозицій щодо внесення змін у систему мотивації праці працівників для покращення її роботи;
- розробка нових правил винагороди, процедур оцінки просування, право на навчання;
- навчання менеджерів і їх офіційне впровадження, як обов’язковий принцип.

Найбільшим мотивуванням персоналу на підприємствах санаторно-курортного комплексу є оплата праці. Загалом витрати на оплату праці впродовж досліджуваного періоду зменшилися на 26990 тис. грн., що беззаперечно є негативним явищем. Слід зазначити, що найбільші зменшення на ПАТ «Клінічний санаторій «Полтава-Крим» (4898 тис. грн.), ПАТ «Трускавецькурорт» (12643 тис. грн.), ПАТ «Лікувально-оздоровчий комплекс «Айвазовське» (8401 тис. грн.) та ПАТ

лікувально-оздоровчих закладів профспілок України «УКРПРОФОЗДОРОВНИЦЯ» (8348 тис. грн.).

Динаміка загального та додаткового фонду оплати праці санаторно-курортних підприємств впродовж 2010-2015 років наведена на рис. 1.

Найбільше в структурі оплати праці займає загальний фонд оплати праці, який протягом досліджуваного періоду зменшився з 83500 тис. грн. у 2010 році, до 64614,8 тис. грн. – у 2015 році. Щодо додаткового фонду оплати праці, то він також продемонстрував тенденцію до зниження і зменшився з 35769 тис. грн. у 2010 році до 27664,2 – у 2015 році.

Додатковими стимулюючими виплатами на підприємствах санаторно-курортного комплексу є соціальні виплати, які відрховуються з підприємств до спеціальних фондів.

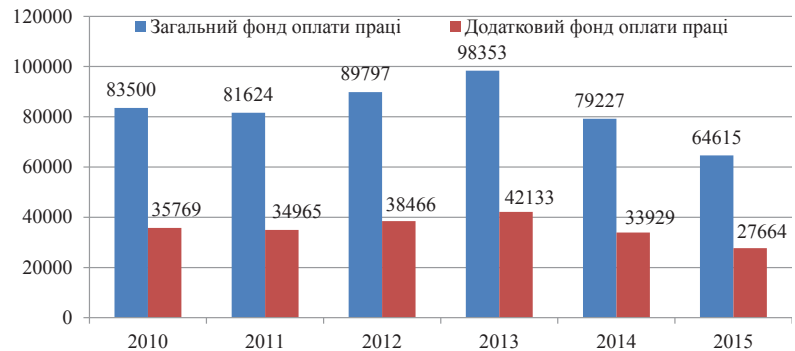
Серед лідерів, які найбільше відрховували у 2015 році на соціальні видатки такі, як ПАТ лікувально-оздоровчих закладів профспілок України «УКРПРОФОЗДОРОВНИЦЯ» (3945 тис. грн), ПАТ лікувально-оздоровчих закладів «Миргородкурорт» (13458 тис. грн), ПАТ «Трускавецькурорт» (8987 тис. грн), ПАТ «Санаторно-готельний комплекс «Дніпро-Бескид» (3345 тис. грн) та ПАТ «Клінічний санаторій «Полтава-Крим» (3561 тис. грн).

Демотивуючим фактором виступає кредиторська заборгованість підприємств, що є різновидом комерційного кредиту, який виступає важливим фактором стабілізації фінансового стану підприємства. Серед досліджуваних підприємств санаторно-курортного комплексу спостерігається суттєве зменшення кредиторської заборгованості за розрахунками з оплати праці. По всіх досліджуваних підприємствах, даний показник зменшився на 3251,6 тис. грн. за досліджуваний період, що є беззаперечно є позитивним явищем.

Перейдемо до мотиваційних витрат підприємства, до яких відносимо заробітну плату, премії, надбавки та інші матеріальні виплати працівникам.

Для оплати праці підприємств санаторно-курортного комплексу використовуються посадові оклади, розмір яких встановлюється залежно від посад, зазначених категорій працівників, їхньої кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів і складності робіт [2].

Більш високу заробітну плату отримують лікарі та адміністративний персонал, а середній медичний та обслуговуючий персонал – меншу. Розглядаючи сутність доплат на підприємствах санаторно-курортного комплексу (табл. 2), зазначимо, що вони пов’язані з якістю роботи конкретного працівника, мають чітко виражений стимулювальний характер.



**Рис. 1. Динаміка загального та додаткового фонду оплати праці санаторно-курортних підприємств впродовж 2010-2015 років, тис. грн\***

\* – складено на основі [4-18]

Найсуттєвішими серед них, що застосовуються на досліджуваних підприємствах є надбавки.

Крім основної зарплати, доплат та надбавок велике місце в оплаті праці на досліджуваних санаторно-курортних підприємствах належить преміальній доплаті. Підприємства здебільшого використовують обґрунтовану систему премій, а саме: вибране джерело премій, показники та умови преміювання, періодичність виплат. Умови преміювання – кожна зроблена додаткова робота у гривнях приносить працівнику 10% доходу незалежно від відсоткової зміни обсягу її реалізації, див. табл. 3, що складена за даними підприємств.

Таким чином система оплати праці носить двостороннє спрямування. Соціальний пакет для працівників підприємств санаторно-курортного комплексу складається з наступних складових:

- додаткове недержавне пенсійне забезпечення (ПАТ «Санаторно-готельний комплекс «Дніпро-Бескид», ТзОВ «Санаторій «Борисфен» та ПАТ «Санаторій «Рай-Оленівка»);

- оплата програм навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу (ПАТ лікувально-оздоровчих закладів «Миргородкурорт», ПАТ «Трускавецькурорт» та ПАТ санаторій «Смерічка»);

- надання матеріальної допомоги на оздоровлення під час відпустки (ПАТ лікувально-оздоровчих закладів «Миргородкурорт», ТзОВ «Санаторний комплекс «Деренівська Купіль», ТзОВ «Санаторій «Борисфен», ПАТ «Лікувально-оздоровчий комплекс «Айвазовське», ПАТ лікувально-оздоровчих закладів профспілок України «УКРПРОФОЗДОРОВНИЦЯ»);

- матеріальна допомога разового характеру; (ПАТ «Санаторно-готельний комплекс «Дніпро-Бескид», ПАТ «Клінічний санаторій «Полтава-Крим», ПАТ «Дитячий оздоровчо-санаторний комплекс «Нива», ПАТ «Спільне підприємство «Санаторій Полтава», ПАТ «Трускавецькурорт», ПАТ лікувально-оздоровчих закладів «Миргородкурорт», ТзОВ «Санаторний комплекс «Деренівська Купіль», ТзОВ «Санаторій «Борисфен», ПАТ «Лікувально-оздоровчий комплекс «Айвазовське», ПАТ лікувально-оздоровчих закладів профспілок України «УКРПРОФОЗДОРОВНИЦЯ», ПАТ «Каховський дитячий оздоровчий табір «Лісова казка»);

- надання путівок на оздоровлення працівників (оплата 10 – 20% від вартості) (ПАТ «Санаторно-готельний комплекс «Дніпро-Бескид», ПАТ «Клінічний санаторій «Полтава-Крим», ПАТ лікувально-оздоровчих закладів «Миргородкурорт», ТзОВ «Санаторний комплекс «Деренівська Купіль», ТзОВ «Санаторій «Борисфен», ПАТ «Лікувально-оздоровчий комплекс «Айвазовське»);

- оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням (ПАТ лікувально-оздоровчих закладів «Миргородкурорт», ТзОВ «Санаторний комплекс «Деренівська Купіль», ТзОВ «Санаторій «Борисфен», ПАТ «Лікувально-оздоровчий комплекс «Айвазовське»);

- нагородження кращих працівників туристичною путівкою, путівкою для дітей (ПАТ «Санаторій «Рай-Оленівка», ПАТ «Санаторій Мошнрогір'я», ПАТ санаторій «Смерічка», ПАТ «Санаторно-готельний комплекс «Дніпро-Бескид», ПАТ «Клінічний санаторій «Полтава-Крим», ПАТ «Дитячий оздоровчо-санаторний комплекс «Нива», ПАТ «Спільне

Таблиця 2

## Класифікація доплат досліджуваних санаторно-курортних підприємств

Група доплат	Перелік можливих доплат
Перша: доплати, що мають водночас стимулюючий і компенсуючий характер	За суміщення професій (посад) За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт На період освоєння нових норм трудових витрат Бригадирам з робітників, яких не звільнено від основної роботи За ведення діловодства та бухгалтерського обліку За обслуговування обчислювальної техніки
Друга: доплати компенсаційного характеру за умови праці, що відхиляються від нормальних	За роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах За інтенсивність праці За роботу в нічний час За перевезення небезпечних вантажів
Третя: доплати, пов'язані з особливим характером виконуваних робіт (сезонністю, віддаленістю, невизначеністю об'єкта праці тощо)	За роботу у вихідні дні, що є робочими за графіком За багатозмінний режим роботи Водіям, які працюють на автомобілях, за ненормований робочий день і роз'їзний характер праці За дні відпочинку (відгулу), що надаються за роботу понад нормальну тривалість робочого часу в разі вахтового методу організації робіт За роботу понад нормальну тривалість робочого часу в період масового приймання й закладання на зберігання сільсько-господарської продукції За роз'їзний характер праці

\* – складено на основі [1]

Таблиця 3

## Середні показники для виплати премії персоналу досліджуваних санаторно-курортних підприємств\*

№ з/п	Показник	Розмір премії, %
1	Відсутність перевитрат з фонду оплати праці	15-20%
2	Своєчасне представлення статистичної звітності	5-10%
3	Своєчасна розробка цін на продукцію	15-20%
4	Виконання плану реалізації продукції	15-20%
5	Своєчасне коректування цін	3-5%
6	Відсутність перевитрат з фонду оплати праці	10-20%
7	Впровадження заходів з вдосконалення оплати праці	15-20%
8	Вдосконалення заходів з управління поставками і реалізацією продукції	5-10%
9	Своєчасне і якісне доведення планів до структурних підрозділів і прийняття від них звітів	10-20%
10	Виконання плану з прибутку	30-50%

підприємство «Санаторій Полтава», ПАТ «Трускавецькурорт», ПАТ лікувально-оздоровчих закладів «Миргородкурорт», ТзОВ «Санаторний комплекс «Деренівська Купіль», ТзОВ «Санаторій «Борисфен», ПАТ «Лікувально-оздоровчий комплекс «Айвазовське», ПАТ лікувально-оздоровчих закладів профспілок України «УКРПРОФОЗДОРОВНИЦЯ», ПАТ «Каховський дитячий оздоровчий табір «Лісова казка», ПАТ «Дитячий оздоровчий табір «Олімпія»);

– квитки на вистави та подарунки дітям працівників до свят (новий рік, 1 вересня) (ПАТ лікувально-оздоровчих закладів «Миргородкурорт», ТзОВ «Санаторний комплекс «Деренівська Купіль», ТзОВ «Санаторій «Борисфен», ПАТ «Лікувально-оздоровчий комплекс «Айвазовське», ПАТ лікувально-оздоровчих закладів профспілок України «УКРПРОФОЗДОРОВНИЦЯ»).

Для мотивації праці, а по суті, для забезпечення потрібного рівня трудової активності персоналу доцільно:

– визначити набір цінностей, які будуть закладені в основу мотивування персоналу. Цей набір повинен враховувати основні потреби та інтереси людей, які записують у формі пільг, переваг, видів заохочення і закріплюють в інших локальних нормативних правових актах;

– визначити рівень потреб кожного працівника, його інтереси і можливість задоволення;

– конкретизувати види трудової діяльності, які потрібні організації і які доцільно мотивувати;

– організувати працю так, щоб переконати працівника в можливості задовольнити його інтереси з доступними для нього витратами фізичних і моральних сил, часу та можливості відтворити свою працездатність;

– узгодити певні види діяльності з набором цінностей і переваг;

– при наймі працівника виявити, які в нього мотиви, інтереси, яка система цінностей.

Крім матеріальної мотивації на досліджуваних підприємствах застосовують і нематеріальну мотивацію.

Нематеріальна мотивація, у більшості випадків, направлена на підвищення лояльності та зацікавленості співробітників до компанії. До неї входять такі заохочення до високорезультативної роботи, які не видаються співробітникам у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили. Дані стимули спонукання трудових ресурсів, можуть бути спрямовані як на окремого працівника, так і на колектив в цілому [3, с. 111].

Гнучкий графік роботи дозволяє працівникам краще інтегрувати роботу і сімейне життя, формуючи індивідуальний робочий тиждень. Співробітники, які могли б заробити більше, в іншому місці, залишаються лояльними до компанії це пов'язано з тим, що вона добре вписується в їхній спосіб життя. Гнучкі програми сприяють більшій задоволеності співробітників, а отже більшій їх продуктивності праці.

В свою чергу, загальний розрахунок адміністративних витрат по досліджуваних підприємствах продемонстрував тенденцію до зниження. Так, у 2010 році адміністративні витрати по всіх підприємствах становили 62810 тис. грн., а у 2015 році зменшилися до 30163 тис. грн.

Серед підприємств, які найбільше у 2015 році витрачали коштів на адміністративні витрати ПАТ «Лікувально-оздоровчий комплекс «Айвазовське» (4277 тис. грн), ПАТ «Санаторно-готельний комплекс «Дніпро-Бескид» (1458 тис. грн.), ПАТ лікувально-оздоровчих закладів «Миргородкурорт» (8645 тис. грн) та ПАТ «Трускавецькурорт» (12205 тис. грн).

**Висновки з проведеного дослідження.** Провівши дослідження управління мотивацією праці на підприємствах санаторно-курортного комплексу розуміємо, що мотиваційна політика на цих підприємствах відбувається шляхом матеріального стимулювання через оплату заробітної плати, в яку входять також і премії та інші заохочувальні виплати.

Ефективно спланована система мотивації на підприємстві сприяє підвищенню ефективності діяльності персоналу, збільшенню обсягів наданих послуг, покращенню якості виконання праці наданими роботами та іншим позитивним моментам діяльності підприємства без будь-яких особливих затрат. У випадку, коли працівник виконує свої службові обов'язки самовіддано, а цілі його саморозвитку співпадають з цілями розвитку підприємства, то відповідно зростає ефективність діяльності підприємства.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Доплати і надбавки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/18421120/medezhment/doplati\\_nadbavki](http://pidruchniki.com/18421120/medezhment/doplati_nadbavki)
2. Елементи організації заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/14821111/politekonomiya/elementi\\_organizatsiyi\\_zarobitnoyi\\_plati](http://pidruchniki.com/14821111/politekonomiya/elementi_organizatsiyi_zarobitnoyi_plati)
3. Матросов О. Д. Моральне та матеріальне стимулювання праці / О. Д. Матросов, С. В. Михайлик // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – 2013. – № 22 (995). – С. 110–113
4. Офіційна фінансова звітність ПАТ «Санаторій «Рай-Оленівка». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/02648538>
5. Офіційна фінансова звітність ПАТ «Санаторій Мошнрогір'я». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/02782314>
6. Офіційна фінансова звітність ПАТ санаторій «Смерічка». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/03006440>
7. Офіційна фінансова звітність ПАТ «Санаторно-готельний комплекс «Дніпро-Бескид». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/22347313>
8. Офіційна фінансова звітність ПАТ «Клінічний санаторій «Полтава-Крим». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/05532345>
9. Офіційна фінансова звітність ПАТ «Дитячий оздоровчо-санаторний комплекс «Нива». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/21355747>
10. Офіційна фінансова звітність ПАТ «Спільне підприємство «Санаторій Полтава». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/32422719>
11. Офіційна фінансова звітність ПАТ «Трускавецькурорт». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/30322940>
12. Офіційна фінансова звітність ПАТ лікувально-оздоровчих закладів «Миргородкурорт». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/02649437>
13. Офіційна фінансова звітність ТзОВ «Санаторний комплекс «Деренівська Купіль». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/01597841>
14. Офіційна фінансова звітність ТзОВ «Санаторій «Борисфен». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/37558757>
15. Офіційна фінансова звітність ПАТ «Лікувально-оздоровчий комплекс «Айвазовське». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/32425924>
16. Офіційна фінансова звітність ПАТ лікувально-оздоровчих закладів профспілок України «УКРПРОФОЗДОРОВНИЦЯ». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/02583780>
17. Офіційна фінансова звітність ПАТ «Каховський дитячий оздоровчий табір «Лісова казка». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/05446077>
18. Офіційна фінансова звітність ПАТ «Дитячий оздоровчий табір «Олімпія». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/db/participant/21381265>