

УДК : 338.45:005.95:331.52

ЗІНОВСЬКА С. І.
Запорізький національний університет

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

В статті проаналізовано існуючі підходи вчених до трактування сутності дефініції «персонал» та запропоновано розглядати персонал як сукупність працівників промислового підприємства, які мають високий рівень кваліфікації, володіють необхідними здібностями, навичками, мають досвід практичної роботи, забезпечують його економічний розвиток, покращення фінансових результатів за умови стимулювання їх праці, створення безпечних умов праці. Визначено роль, призначення, функції персоналу на промисловому підприємстві. Встановлено, що злагодженість, безперервність та висока якість функціонування промислового підприємства залежать від своєчасного виконання роботи працівниками. Запропоновано шляхи підвищення ефективного використання персоналу: розробка загальної стратегії розвитку з урахуванням ефективності використання персоналу; мотивація; соціальний захист та гарантії, визначення спільних цілей; контроль за рівнем кваліфікації працівників; атестація працівників; покращення системи прийняття рішень та спрямування завдань до персоналу; проведення курсів підвищення кваліфікації; автоматизація та механізація виробництва, організація робочих місць; зацікавлення працівників в підвищенні кваліфікації; конкурсна система прийому на роботу; створення сприятливих, безпечних умов діяльності; взаємодія керівництва з персоналом; вдосконалення системи управління персоналом, визначення повноважень керівництва; матеріальне стимулювання персоналу.

Ключові слова: персонал, функції персоналу, використання персоналу, ефективність, результативність діяльності, управління, промислове підприємство.

ZINOVSKA S.
Zaporizhzhia National University

THE ECONOMIC SITUATION OF PERSONNEL ON INDUSTRIAL ENTERPRISES AND THE WAYS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF ITS USE

The article analyzes the existing approaches of scientists to the interpretation of the essence of the definition of «personnel» and proposes to consider the personnel as a set of employees of the industrial enterprise, which have a high level of qualification, possess the necessary abilities, skills, have practical experience, provide its economic development, improve financial results provided stimulating their work, creating safe working conditions. The roles, appointments, functions of the personnel at the industrial enterprise are determined. It has been established that the coherence, continuity and high quality of the operation of an industrial enterprise depends on timely performance of work by employees. The ways of improving the effective use of personnel are proposed: development of a general strategy of development taking into account the efficiency of personnel use; motivation; social protection and guarantees, definition of common goals; control over the level of skills of employees; attestation of employees; improvement of the decision-making system and the direction of staffing; conducting advanced training courses; automation and mechanization of production, organization of workplaces; the interest of employees in raising their qualifications; competitive recruitment system; creation of favourable, safe conditions of activity; interaction of management with personnel; improvement of the personnel management system, determination of management powers; material incentives for staff.

Key words: personnel, personnel functions, personnel use, efficiency, performance of activity, management, industrial enterprise.

Постановка проблеми. В умовах нестабільності ринкового середовища, складності та збитковості переважної більшості промислових підприємств, погіршення фінансових результатів зростає роль раціональності використання ресурсів, особливо трудових ресурсів. Наявність на підприємстві кваліфікованих трудових ресурсів, їх раціональне використання шляхом впровадження відповідних систем управління, створення безпечних умов праці дозволять не лише підвищити продуктивність праці, обсяги виробництва продукції, але й фінансову стійкість, сформувати конкурентні переваги як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Відповідно постає потреба в підвищенні конкурентоспроможності персоналу, оцінці ефективності їх використання, визначенні ролі в діяльності підприємства, а також дослідженні сутності поняття «персонал», що підтверджує актуальність обраної теми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання визначення сутності дефініції «персонал», з'ясування функцій, ролі, призначення персоналу в діяльності промислового підприємства, напрямів та шляхів ефективного використання персоналу досліджено в роботах таких вчених: Бажан І.І. [1], Базалійська Н.П., Бойко Д.І. [2, с. 267–299], Балабанова Л.В. [3], Бучинська Т.В. [4, с. 228–230], Виноградова О.В., Пілігрим К.І. [5, с. 340–346], Гайдучок Т.С., Киян А.В. [6, с. 730–735], Дідур К.М. [7, с. 126–128], Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. [8], Майстер Л.А. [9, с. 212–218], Пашенко О.І. [10], Череп А.В., Шитікова Л.В. [12, с. 254–256], Шахно А.Ю. [13, с. 238–244], Якубів Р.Д. [14, с. 132–135].

Незважаючи на існуючі дослідження, існує ряд невирішених питань, що стосуються визначення ролі персоналу в роботі промислового підприємства та шляхів підвищення ефективності його використання.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Варто відзначити, що існуючі дослідження вчених заслуговують на увагу, але виникає потреба у конкретизації функцій персоналу, його ролі в діяльності підприємства, визначенні основних напрямів підвищення ефективності використання

персоналу. Вище наведена проблематика потребує додаткового дослідження, що створить передумови для підвищення результативності господарювання.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз підходів вчених до трактування сутності дефініції «персонал», визначення ролі, призначення, функцій персоналу на промисловому підприємстві, формування шляхів підвищення ефективного використання персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. В процесі функціонування промислових підприємств важливу роль відіграє забезпечення трудовими ресурсами, їх раціональне використання, злагодженість роботи персоналу, що гарантує успішність виробничого процесу, впровадження новітніх технологій. Персонал будь-якого підприємства має складну кількісну та якісну структуру, певні повноваження та завдання, дотримується принципів роботи. Очевидно, що результативність діяльності підприємства залежить від використання персоналу, які виконують основну роботу. Тому для успішного функціонування підприємства необхідним є достатня кількість кваліфікованих кадрів, які виконують поставлені обов'язки та завдання, сприяють досягненню економічного, фінансового ефекту.

Тому для більш глибокого розуміння сутності поняття «персонал» нами було проаналізовано існуючі підходи вчених та з'ясовано, що персонал підприємства – це сукупність працівників промислового підприємства, які мають високий рівень кваліфікації, володіють необхідними здібностями, навичками, мають досвід практичної роботи, беруть участь в усіх сферах діяльності підприємства та забезпечують його економічний розвиток, покращення фінансових результатів за умови стимулювання їх праці, створення безпечних умов праці.

Склад працюючих впливає на найважливіші виробничі показники: рівень продуктивності праці, собівартість продукції, рівень оплати праці, якість виробленої продукції, рівень витрат та доходів.

Щодо структури персоналу підприємства, то переважають кваліфіковані і висококваліфіковані працівники, а також більшу частку працівників на промислових підприємствах становлять робітники, які виконують вже розроблені та поставлені завдання, менша частка припадає на керівників, спеціалістів та службовців.

На нашу думку, зовнішні та внутрішні фактори мають вплив на формування структури, складу персоналу підприємства. Серед зовнішніх факторів, що мають вплив на персонал підприємства, визначено чисельність економічно активного (працездатного) населення, рівень освіти, кваліфікація персоналу, співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, віковий чинник, добробут населення, прожитковий мінімум.

До внутрішніх факторів впливу на персонал підприємства можна віднести привабливість конкретного підприємства для працевлаштування, рівень заробітної плати, безпечні умови для виконання роботи, використання стимулів та методів мотивації, захист працівників, обсяг пропозиції необхідних кадрів на ринку робочої сили, премії та винагороди.

Ефективність діяльності підприємства залежить від врахування наведених факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, результатів роботи всіх працівників. В свою чергу, рівень ефективності виконання роботи залежить від рівня освіченості та кваліфікації тих, хто працює на підприємстві. Тобто результативність виконання наданої роботи залежить від вмінь та навичок персоналу. За рівнем кваліфікації робітників поділяють на такі групи [1; 4; 12; 14]: висококваліфіковані (тобто працівники виконують складні завдання, несуть відповідальність за їх виконання, мають спеціальні знання, проходять стажування), кваліфіковані (працівники, які мають необхідну підготовку, достатній досвід роботи), малокваліфіковані (виконують прості роботи, мають незначну підготовку, низький рівень кваліфікації) та некваліфіковані (виконання допоміжних завдань, відсутність спеціальної підготовки) робітники.

Для визначення відповідно кваліфікаційного рівня робітників і службовців загальних професій використовується Єдина тарифна сітка, яка містить 15 тарифних розрядів. В 2003 році було введено Єдину тарифну сітку для працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, в якій передбачено 25 тарифних розрядів, а також для робітників – 8 тарифних розрядів [11].

За умови постійного економічного розвитку, науково-технічного прогресу постійно змінюються умови виконання праці, використовується автоматизоване виробництво, сучасні технології, новітнє обладнання, що обумовлює зменшення потреби в певних працівниках, підвищення вимог та зміну складу працівників.

Тому злагодженість, безперервність та висока якість функціонування промислового підприємства залежить від своєчасного виконання роботи працівниками, ефективності процесу виробництва. Управлінський персонал промислового підприємства виконує наступні функції: складання поточних планів розвитку; організація роботи; комплектування необхідними працівниками; організація приймання та звільнення з роботи; надання відпусток; облік персоналу; контроль за порушеннями працівників; вивчення здібностей персоналу; аналіз вікового складу; підвищення кваліфікації; переміщення працівників від одного підрозділу до іншого; визначає винагороди; підготовка звітності щодо кількості працівників; контроль за виконанням розпоряджень.

Основними особливостями роботи, яка виконується на промислових підприємствах є складність галузевої структури, різноманітність спеціалізації та видів робіт, складність виробництва та технологічних процесів, багатоваріантність серійності виробництва, високий рівень трудомісткості продукції та великі трудові витрати. Цим пояснюється різноманітність функцій, які виконуються управлінським персоналом підприємства.

Оскільки основною метою діяльності підприємств є отримання прибутку та скорочення витрат, досягнення стратегічних цілей, то успішність їх функціонування залежить від автоматизованості процесу виробництва, раціональності використання трудових ресурсів. При цьому обсяг виробленої продукції повинен відповідати існуючим стандартам, вимогам, що забезпечить конкурентоспроможність, рентабельність продукції, зростання попиту на неї. Тому ефективність та якість виробництва продукції залежить від раціональності розподілу ресурсів, а саме використання трудових ресурсів.

Доцільно відзначити, що промислове підприємство має можливість покращити показники фінансової діяльності, економічний розвиток, підвищити прибутковість, сформувати конкурентні переваги, зміцнити позиції на ринку за умови ефективного використання персоналу, застосування заходів щодо підвищення результативності його роботи, продуктивності праці. Задля підвищення ефективності використання персоналу на промислових підприємствах доцільно враховувати принципи управління персоналом, серед яких економічність (використання раціональної системи управління персоналом, підвищення ефективності виробництва, скорочення витрат на виробництво продукції); прогресивність (використання сучасних методів управління персоналом, дослідження закордонного досвіду); оптимальність (вибір більш оптимальної пропозиції щодо формування процесу управління персоналом); перспективність (визначення перспектив розвитку підприємства при здійсненні управління персоналом); оперативність (своєчасна розробка, прийняття, реалізація рішень щодо управління персоналом); науковість (при здійсненні управління персоналом доцільно враховувати досягнення науки, сучасні методи, інновації); узгодженість (узгодження процесу управління персоналом з цілями підприємства, рішеннями керівництва) [2; 4; 8; 9; 14]. Наведені принципи є доцільними для використання під час управління персоналом, що гарантуватиме ефективне їх функціонування, злагоджену роботу та що впливає на кінцевий результат діяльності підприємства, тобто прибуток.

Одночасно, під час розробки заходів щодо підвищення ефективності діяльності та використання персоналу доцільним є врахування досягнутих фінансових показників на підприємстві за визначений період. Тому доцільною є розробка заходів, шляхів щодо підвищення ефективності використання персоналу, які будуть ґрунтуватися на використанні принципів, функцій та сприятимуть зростанню проаналізованих показників.

Також, важливою передумовою підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві є врахування спеціалізації, специфіки роботи певного підприємства, умов роботи, кваліфікації працівників, дії чинників оточуючого середовища, наявності стимулів до праці. Проте, для кожного окремого підприємства доцільно розробляти та впроваджувати відмінний набір заходів, який би враховував специфіку його функціонування, аналіз результативності, прибутковості, організацію процесу діяльності, всіх структурних підрозділів.

В умовах змінності ринкового середовища функціонування, банкрутства значної кількості підприємств, загострення конкурентної боротьби при розробці шляхів покращення використання персоналу доцільним є використання не лише вітчизняного досвіду, але й закордонного досвіду, здійснення їх порівняння, визначення переваг і недоліків, розробка власної системи використання та управління персоналом, що сприятиме зростанню їх конкурентоздатності.

За результатами дослідження нами було визначено основні шляхи підвищення ефективності використання персоналу на промисловому підприємстві: розробка загальної стратегії розвитку з урахуванням ефективності використання персоналу; мотивація (використання стимулів до праці сприятиме підвищенню її ефективності, відповідальності за отримані результати, покращенню якості виробленої продукції, заохочення працівників, які запропонували інновації щодо зростання продуктивності праці); соціальний захист та гарантії, визначення спільних цілей; контроль за рівнем кваліфікації працівників (прийняття на роботу лише кваліфікованих працівників, що відповідають встановленим вимогам при прийнятті на роботу); атестація працівників (проведення перевірки знань працівників щодо відповідності займаній посаді); покращення системи прийняття рішень та спрямування завдань до персоналу (забезпечить швидкість виконання поставлених завдань); проведення курсів підвищення кваліфікації (організація даних курсів дозволить працівникам опанувати нові знання, покращити ефективність роботи, підвищити рівень заробітної плати); автоматизація та механізація виробництва, організація робочих місць (забезпечить скорочення часу на виконання певних робіт, підвищення якості отриманих результатів, обладнання робочих місць); зацікавлення працівників в підвищенні кваліфікації (дозволить підвищити рівень оплати праці, ефективність роботи на виробництві); конкурсна система прийому на роботу (використання даної системи сприятиме прийому на роботу кваліфікованих кадрів); створення сприятливих, безпечних умов діяльності (створення сприятливого психологічного клімату в колективі, умов для відпочинку, забезпечити злагодженість роботи, покращити умови роботи); взаємодія керівництва з персоналом (доступність інформації про результати роботи підприємства, підвищення заробітної плати за умови зростання продуктивності праці, можливість участі в прийнятті рішень); вдосконалення системи управління персоналом, визначення повноважень керівництва; матеріальне стимулювання персоналу (підтримання творчих ідей, створення творчих робочих груп) [7; 10; 12; 13].

Визначені шляхи до підвищення ефективності використання та управління персоналом є доцільними для використання на промислових підприємствах, але з урахуванням існуючої системи

управління, що сприятиме досягненню цілей підприємства в цілому та окремого працівника. Застосування даних заходів сприятиме зростанню продуктивності праці, обсягів збуту та реалізації продукції, покращенню господарської діяльності підприємства.

Висновки і пропозиції. За результатами дослідження визначено, що персонал підприємства – це сукупність працівників промислового підприємства, які мають високий рівень кваліфікації, володіють необхідними здібностями, забезпечують його економічний розвиток, покращення фінансових результатів за умови стимулювання їх праці, створення безпечних умов праці. Наведено класифікацію працівників за рівнем кваліфікації – висококваліфіковані, середньокваліфіковані, малокваліфіковані та некваліфіковані працівники. Залежно від посади, яку займає робітник залежать функції, які будуть виконуватися ним на підприємстві. Ефективність функціонування підприємства залежить від використання трудового ресурсу, визначення напрямів та способів підвищення їх ефективності. Серед основних шляхів підвищення ефективності використання персоналу було визначено: розробка загальної стратегії розвитку з урахуванням ефективності використання персоналу; мотивація; соціальний захист та гарантії, визначення спільних цілей; контроль за рівнем кваліфікації працівників; атестація працівників; покращення системи прийняття рішень та спрямування завдань до персоналу; проведення курсів підвищення кваліфікації; автоматизація та механізація виробництва, організація робочих місць; зацікавлення працівників в підвищенні кваліфікації; конкурсна система прийому на роботу; створення сприятливих, безпечних умов діяльності; взаємодія керівництва з персоналом; вдосконалення системи управління персоналом, визначення повноважень керівництва; матеріальне стимулювання персоналу. За умови використання даних рекомендацій промислове підприємство матиме можливість покращити ефективність використання персоналу, атмосферу в колективі, продуктивність їх роботи та результативність його функціонування.

Необхідно зазначити, що використання персоналу на підприємстві, стимулювання їх праці, підвищення кваліфікації забезпечить економічний розвиток підприємства, максимізацію прибутку, зростання виробничих потужностей, збільшення обсягів реалізації, мінімізацію витрат, дозволяє більш ефективно використовувати ресурси.

Література

1. Бажан І.І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа / І.І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1 (20). – С. 69–73.
2. Базалійська Н.П. Концептуальні основи оцінювання персоналу промислового підприємства [Електронний ресурс] / Н.П. Базалійська, Д.І. Бойко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Вип. 5. – С. 296–300. – Режим доступу : <http://global-national.in.ua/issue-5-2015/13-vipusk-5-traven-2015-r/800-bazalijska-n-p-bojko-d-i-kontseptualni-osnovi-otsinyuvannya-personalu-promislovogo-pidpriemstva>.
3. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підручн. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : ЦУЛ, 2011. – 468 с.
4. Бучинська Т.В. Сутність та складові професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції / Т.В. Бучинська // Економічний аналіз : зб. наук. праць. – 2014. – Том 15. – № 2. – С. 228–233.
5. Виноградова О.В. Сутність мотивації персоналу як основи розвитку підприємства / О.В. Виноградова, К.І. Пілігрим // Бізнес інформ. – 2013. – № 12. – С. 339–347.
6. Гайдучок Т.С. Доходи персоналу підприємства в контексті обліково-економічного змісту [Електронний ресурс] / Т.С. Гайдучок, А.В. Киян // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. 8. – С. 730–736. – Режим доступу : <http://economyandsociety.in.ua/journal-8/15-stati-8/781-gajduchok-t-s-kiyan-a-v>.
7. Дідур К.М. Шляхи підвищення ефективності системи управління персоналом в аграрних підприємствах / К.М. Дідур // Вісник Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету. – 2015. – № 1 (35). – С. 125–129.
8. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор. — 2007. — 428 с.
9. Майстер Л.А. Економічна сутність персоналу та його сучасне значення в системі управління підприємством / Л.А. Майстер // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 3(130). – С. 212–218.
10. Пашенко О.І. Шляхи підвищення ефективності управління керівників та спеціалістів на підприємстві / О.І. Пашенко // Управління розвитком. – 2012. – № 11. – С. 67–68.
11. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 лютого 1993 р. № 74 [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/74-93-%D0%BF>
12. Череп А. В. Методичні підходи до використання трудових ресурсів у відповідності з потенційними можливостями підприємства / А.В. Череп, Л.В. Шитікова // Бізнес-Інформ. – 2013. – № 10. – С. 253–257.
13. Шахно А. Ю. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства / А.Ю. Шахно, Г.А. Лашкун, Б.Ю. Голобородько // Економічний аналіз : зб. наук. Праць. – 2014. – Том 15. – № 3. – С. 237–245.
14. Якубів Р.Д. Класифікація персоналу підприємства: управлінський підхід / Р.Д. Якубів // Інновація економіка: науково-виробничий журнал. – 2014. – № 3(52). – С. 131–136.

References

1. Bazhan I.I. Sutnist katehorii «trudovy potentsial» ta yii ekonomichna pryroda / I.I. Bazhan // Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini. – 2003. – № 1 (20). – S. 69–73.

2. Bazaliiska N.P. Kontseptualni osnovy otsiniuvannia personalu promysloвого pidpriemstva [Elektronnyi resurs] / N. P. Bazaliiska, D. I. Boiko // Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. – 2015. – Vyp. 5. – S. 296–300. – Rezhym dostupu : <http://global-national.in.ua/issue-5-2015/13-vipusk-5-traven-2015-r/800-bazalijska-n-p-bojko-d-i-kontseptualni-osnovi-otsinyuvannya-personalu-promislovogo-pidpriemstva>.
3. Balabanova L. V. Upravlinnia personalom : pidruchn. / L.V. Balabanova, O.V. Sardak. – K. : TsUL, 2011. – 468 s.
4. Buchynska T.V. Sutnist ta skladovi profesiinoi kompetentnosti personalu v umovakh konkurentsii / T.V. Buchynska // Ekonomichnyi analiz : zb. nauk. prats. – 2014. – Tom 15. – № 2. – S. 228–233.
5. Vynohradova O.V. Sutnist motyvatsii personalu yak osnovy rozvytku pidpriemstva / O.V. Vynohradova, K.I. Pilihrim // Biznes inform. – 2013. – № 12. – S. 339–347.
6. Haiduchok T. S. Dokhody personalu pidpriemstva v konteksti oblikovo-ekonomichnogo zmistu [Elektronnyi resurs] / T. S. Haiduchok, A. V. Kyian // Ekonomika i suspilstvo. – 2017. – Vyp. 8. – S. 730–736. – Rezhym dostupu : <http://economyandsociety.in.ua/journal-8/15-stati-8/781-gajduchok-t-s-kiyan-a-v>.
7. Didur K. M. Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti systemy upravlinnia personalom v ahrarykh pidpriemstvakh / K. M. Didur // Visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnoho aharno-ekonomichnogo universytetu. – 2015. – № 1 (35). – S. 125–129.
8. Krushelnytska O.V. Upravlinnia personalom / O.V. Krushelnytska, D.P. Melnychuk. – K. : Kondor. — 2007. — 428 s.
9. Maister L.A. Ekonomichna sutnist personalu ta yoho suchasne znachennia v systemi upravlinnia pidpriemstvom / L. A. Maister // Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini. – 2012. – № 3(130). – S. 212–218.
10. Pashchenko O. I. Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti upravlinnia kerivnykiv ta spetsialistiv na pidpriemstvi / O. I. Pashchenko // Upravlinnia rozvytkom. – 2012. – № 11. – S. 67–68.
11. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 2 liutoho 1993 r. № 74 [Elektronnyi resurs] // Zakonodavstvo Ukrainy. – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/74-93-%D0%BF>
12. Cherep A. V. Metodychni pidkhody do vykorystannia trudovykh resursiv u vidpovidnosti z potentsiinymy mozhlyvostiamy pidpriemstva / A.V. Cherep, L.V. Shytikova // Biznes-Inform. – 2013. – № 10. – S. 253–257.
13. Shakhno A. Iu. Osnovni napriamky pidvyshchennia efektyvnosti pratsi trudovykh resursiv pidpriemstva / A.Iu. Shakhno, H.A. Lashkun, B.Iu. Holoborodko // Ekonomichnyi analiz : zb. nauk. Prats. – 2014. – Tom 15. – № 3. – S. 237–245.
14. Yakubiv R.D. Klasyfikatsiia personalu pidpriemstva: upravlinskyi pidkhid / R.D. Yakubiv // Innovatsiina ekonomika: naukovovyrobnychi zhurnal. – 2014. – № 3(52). – S. 131–136.

Рецензія/Peer review : 14.05.2018

Надрукована/Printed : 04.06.2018

Рецензент: д. е. н., проф. Ковальчук С. В.