

УДК 331.34:334.72](477+100)

DOI: 10.31499/2618-0715.1(6).2021.234123

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Моргай Лілія, доктор філософії, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

ORCID 0000-0002-6550-1389

E-mail: morgai.liliya@gmail.com

У статті подана характеристика визначення поняття «соціальний пакет», описані вміст, характеристика та соціальні виплати, на які має право працівник, працюючи на підприємстві. Проаналізовано суть компенсаційного пакету, та його функцію на підприємстві. Висвітлена мотивація, зокрема матеріальна, яка ефективно впливає та спонукає працівників до кращого результату на роботі.

Висвітлені напрями удосконалення документального оформлення соціального пакету на підприємствах. Проаналізовані праці українських педагогів, які займалися питанням вмісту соціального пакету на підприємстві. Висвітлені питання вмісту соціального пакету в Україні та за кордоном, зокрема у Сполучених Штатах Америки та Німеччині.

З'ясовано, що у законодавстві США чітко прописані соціальні виплати (пільги), які має надавати підприємство своїм роботодавцям. Встановлено, що у Німеччині існує обов'язкове медичне і пенсійне страхування, а внески до державних страхових кас залежать від розміру заробітної платні.

Висвітлені методи наповнення соціального пакету у країнах Заходу. З'ясовано, що на вміст соціального пакету впливає соціальна політика підприємств.

Ключові слова: соціальний пакет, комплексний (конкурентний) пакет, мотивація, структура соціального пакету, базовий соціальний пакет, мотиваційний соціальний пакет, соціальна політика підприємств, соціальні виплати.

FORMATION OF THE SOCIAL PACKAGE AT THE ENTERPRISE: DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE

Morhai Liliia, Doctor of Philosophy, Associate Professor of the of the Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University

ORCID 0000-0002-6550-1389

E-mail: morgai.liliya@gmail.com

The article describes the definition of «social package» and the content, characteristics and social benefits to which the employee is entitled while working at the enterprise. The essence of the compensation package and its function at the enterprise are analyzed. Motivation has been highlighted material motivation, which effectively influences and motivates employees to a better result at work. Problems have been identified. The need to introduce a social package at the enterprise has been substantiated.

The directions of improvement of documentation of a social package at the enterprises are covered. The practice of providing social packages to employees at Ukrainian enterprises has been presented. The needs of employees in the relevant social benefits had been identified. It has been proposed to

form social packages taking into account employees' needs and interests.

The works of Ukrainian teachers who dealt with the content of the social package at the enterprise have been analyzed. Issues of the content of the social package in Ukraine and abroad, in particular in the United States and Germany have been covered. In Ukraine, the content of the social package depends on which institution a person works in - public or private.

It had been found that the US legislation prescribes the social benefits that the company must provide to its employers. It has been established that there is compulsory health and pension insurance, and contributions to state insurance funds depend on the amount of salary in Germany.

Methods of filling the social package in Western countries have been highlighted. It was found that the social policy of enterprises influences the content of the social package.

Keywords: *social package, complex (competitive) package, motivation, structure of social package, basic social package, motivational social package, social policy of enterprises, social benefits.*

Постановка проблеми. До числа факторів, які безпосередньо впливають при визначенні працевлаштування людини є заробітна плата та умови праці. Проте, важливу роль відіграє і комплекс гарантій та соціальних відшкодувань, яким забезпечує роботодавця підприємство, протягом усього часу перебування його на роботі.

На сьогодні, директори фірм та підприємницьких компаній, намагаються розробити нові, та удосконалювати уже існуючі системи матеріальних стимулів, до числа яких відносяться соціальні виплати, гарантії і пільги. Соціальні гарантії виявляються набагато більш потужним стимулом для працівника, ніж грошова винагорода. До таких гарантій, відноситься соціальний пакет на підприємстві, який у свою чергу відіграє і мотиваційну складову працівників.

Аналіз останніх джерел і публікацій. До когорти провідних науковців, які займаються окремими аспектами щодо визначення сутності соціального пакета та його вмісту на підприємствах належать: В. Васильєв, О. Дрожанов, Н. Карачин, К. Мельникова, С. Сергійчук, Л. Суліменко, С. Цимбалюк та ін. Це пояснюється тим, що дана тема знаходиться у центрі досліджень.

Мета статті. Проаналізувати формування соціального пакету на підприємстві в Україні та за кордоном.

Виклад основного матеріалу. Соціальний пакет – це вміст усіх соціальних пільг, гарантій та виплат, що надаються чи мають надаватись працівникам, та включають в себе комплекс зобов'язань, яких бере на себе роботодавець щодо трудового колективу [9].

Його вартість може становити від третини до половини розміру заробітної плати. Кожне підприємство має свої способи формування соціального пакета: одні обмежуються лише оплатою лікарняного листа і відпусток, інші можуть включити в нього оплату транспорту до місця роботи і назад, путівки в санаторії, заняття у фізкультурно-оздоровчих комплексах, треті надають автомобіль для користування, кредити з пільговими ставками, комфортабельні квартири для проживання і т.д.

Досить часто, українські дослідники, публікуючи свої праці не розмежовують поняття «соціальний пакет» та «компенсаційний пакет», а використовують їх як синоніми [9].

У свою чергу компенсаційний пакет – це компенсація працівнику його



вкладень у роботу підприємства, тому й базова заробітна плата та змінна її частина включаються до компенсаційного пакета. Вона також зазначає, що компенсаційний пакет виконує як відтворюючу, так і мотивуючу функцію [7].

Мотивація – сукупність спонукальних факторів, які визначають активність особистості у своїй діяльності, тобто заохочення роботодавцем своїх підлеглих, виплачуючи кошти. Важливу роль відіграє саме соціальна мотивація [3, с. 347].

Досить зрозуміло у статті «Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації» подає інформацію К. В. Мельникова, та зазначає, що для вдосконалення існуючої системи мотивації в першу чергу потрібно визначити основні положення розробки, впровадження та надання соціального пакета працівникам, та виділяє ряд позицій:

нарахування і надання опцій соціального пакету проводиться на підставі наказу головної керівної особи підприємства;

надання робітникам опцій соціального пакету проводиться за завчасно встановленими показниками, може проводитися як за місяць, квартал, рік, так і за фактом досягнення певних результатів праці;

кількість та розмір опцій повинен бути пов'язаний з обсягом економічних вигод, який працівник приніс підприємству [5];

усі витрати на надання опцій соціального пакету працівникам включаються до складу витрат за відповідними видами діяльності та видами витрат згідно податковій і обліковій політиці підприємства. Для цього може створюватися резервний фонд споживання, який формується шляхом перерахування сум чистого прибутку в кінці звітного року підприємства;

усі бали соціального пакету нараховуються за виконання кожного показника окремо та при невиконанні основної умови надання опцій соціального пакету він не виплачується повністю [5];

керівник підприємства має право в індивідуальних випадках збільшувати опції соціального пакету за особливі результати за встановленими показниками, але не більше ніж на певну фіксовану величину;

керівник підприємства має право повністю або частково позбавити окремих працівників соціального пакету за виробничі помилки. Перелік виробничих упущень, за які працівники можуть повністю або частково позбавлятися соціального пакету, повинен бути заздалегідь встановлений і бути загальнодоступним. Приклад таких упущень: прогули, поява на роботі в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння, порушення правил техніки безпеки, пожежної безпеки, правил внутрішнього трудового розпорядку і таке інше [5].

Щодо вмісту та структури соціального пакету на підприємствах в Україні, то він у свою чергу поділяється на базовий, мотиваційний, компенсаційний.

Базовий соціальний пакет виконує такі функції як: забезпечення умови праці передбачених законодавством, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, виплата у повному розмірі належної заробітної плати, надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором [8].

У свою чергу мотиваційний соціальний пакет відповідає за забезпечення здоров'я, розвиток корпоративної культури, мотивація праці, відпочинок і



розваги.

У функції компенсаційний (конкурентний) соціального пакету входить: відшкодування особистих витрат, пов'язаних із роботою (на транспорт, зв'язок, оренду або придбання житла в іншому місці тощо) [8].

Загалом, під час складання соціального пакету на підприємстві, необхідно обрати найоптимальніший варіант його вмісту.

Науковець С. О. Цимбалюк у праці «Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль» виділяє три підходи до формування соціального пакета. Перший стосується встановлення однакового набору соціальних виплат і заохочень усім працівникам підприємства. Цей підхід прийнятний для малих підприємств. На таких підприємствах усі функції з управління персоналом виконують перші керівники. Основні зусилля зосереджено на виживанні в умовах високої конкуренції, отриманні максимального результату в короткостроковому періоді. В управлінні персоналом акцентується увага на командній роботі, створенні атмосфери довіри та взаємодопомоги. На таких підприємствах варто підкреслювати рівноправність усіх членів команди, тому недоцільно виділяти статус окремих посадових осіб. У зв'язку з цим усім працівникам підприємства потрібно надавати однакові соціальні заохочення. Наприклад, оплата транспортних витрат, медичне страхування тощо [9].

Інший підхід базується на соціальних виплатах і заохочень відповідно до ієрархічної структури підприємства. Цей підхід варто використовувати на великих підприємствах. Така диференціація соціальних виплат підкреслюватиме статус, заслуги та досягнення вищих посадових осіб, сприятиме підвищенню їхньої мотивації та лояльності. Це також сприятиме посиленню мотивації керівників середнього і нижчого рівнів управління, професіоналів і фахівців. Для цього на підприємстві має бути розроблена ефективна система посадового просування, забезпечені рівні можливості для підвищення у посаді всіх працівників залежно від їхньої компетентності, результатів праці та стажу роботи на підприємстві [9].

Щодо третього підходу формування соціального пакету, стосується встановлення соціальних виплат і заохочень відповідно до грейдів. За такого підходу що вищий грейд, до якого належить посада чи робоче місце, то більший набір виплат і заохочень пропонується працівникам. Цей підхід актуальний для середніх підприємств, особливо якщо на підприємстві обмежені можливості для кар'єрного зростання. Такий підхід дає змогу надавати працівникам, які досягли високих результатів, набір виплат і заохочень, установлений для вищих грейдів [9].

Професор Л. А. Суліменко у своїй статті «Обліково-аналітичне забезпечення надання соціального пакета працівникам підприємства: зарубіжний та вітчизняний досвід», висвітлює матеріал щодо соціологічного опитування працівників різних професій, та їхні пріоритети у складі соціального пакета [8].

Так, для топ-менеджерів найбільш бажаним елементом соціального пакета є медична страховка для себе (77% опитуваних), на другому місці – медична страховка для родини (66%), і на третьому – безкоштовне навчання (33%) та



абонемент до фітнес-клубу (33%). Виконавчий персонал віддає перевагу медичній страховці для себе (65%), далі йде безкоштовне навчання (59%) та на третьому місці можливість отримання кредиту на купівлю житла (35%) і оплата харчування в офісі (35%) [8].

За результатами опитування користувачів лише 38% українців мають соціальний пакет на місці своєї роботи. У той же час, 16% вітчизняних професіоналів зізналися, що в їхніх компаніях соціальні переваги доступні лише обраним співробітникам. Частіше за все, компанії включають у свої соціальні пакети такі опції: оплата мобільного зв'язку (44% респондентів зізналися в цьому), медичне страхування (32%), оплата транспортних послуг (17%), оплата обіду (15%), оплата відпочинку (15%), страхування від нещасного випадку (11%), оплата професійного навчання (10%) [8].

Наповнення вмісту соціального пакету у різних країнах світу носить різноманітний характер. Обсяги та зміст якого можуть дуже різнитися між собою. Це залежить від особливостей країни, у якій розташоване підприємство, галузі та масштабу діяльності, типу підприємства, особливостей його структури, специфіки діяльності та якісних характеристик вищих управлінських ланок установи [8].

Щодо формування соціального пакету у Сполучених Штатах Америки, то за даними соціологічних досліджень 90% американських громадян вважають наявність соціального пакета плюсом при працевлаштуванні, і тільки 10% не звертають на нього значну увагу.

Якщо аналізувати Сполучені Штати Америки, то в законі США чітко прописані соціальні виплати (пільги), які має надавати підприємство своїм роботодавцям, а саме:

- страхування по безробіттю, що є обов'язковим на території США;

- компенсаційне страхування робітників, що діють на базі особистого страхування або через програму державного компенсаційного страхування робітників;

- страхування по інвалідності, що вимагає від підприємців забезпечити частково страховий захист співробітників від не пов'язаною з роботою хвороб і травм.

Такі умови соціальних виплат діють на території наступних штатів: Каліфорнія, Гаваї, Нью-Джерсі, Нью-Йорк [2].

Крім обов'язкових, законодавчо встановлених пільг і компенсацій, роботодавці пропонують додаткові соціальні гарантії, які включає в себе ще ряд опцій, а саме: добровільне медичне страхування (ДМС); отримання додаткової відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; додаткове недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ); санаторно-куртне обслуговування і літній відпочинок (СКО); житлові програми в різній формі (безкоштовне надання житла, житло в позику, кредити і т.д.).

Як правило, подібні системи стимулювання застосовуються на середніх і великих підприємствах (компаніях), оскільки вони мають в розпорядженні великий штат співробітників, орієнтованих на тривалий період роботи на даному підприємстві.



Для ефективного і зручного застосування даних соціальних гарантій, вони об'єднуються у «соціальний пакет», тобто набір спеціальних пільг, які надають пріоритет працівникам, крім закріплених законодавством прав співробітника.

У США при формуванні вмісту соціального пакету враховують особисті уподобання працівників, які працюють у даному підприємстві. Так, наприклад, для молодих фахівців серйозним мотивуючим фактором навряд чи стане пропозиція страхування додаткової пенсії, тому важливо, щоб в соціальному пакеті були присутні елементи, які спрямовані на кожну категорію працівників. Завдяки таким чіткими та сформованим елементам, роботодавцеві покращується питання про вміст соціального пакету.

При цьому важливо виділити деякі обов'язкові для всіх категорій та на всіх підприємствах основні блоки, у які входять такі компоненти як: добровільне медичне страхування; страхування від нещасних випадків на виробництві; страхування майна; безкоштовне харчування.

Для окремих категорій працівників можуть бути створені спеціальні стимулюючі блоки соціальних гарантій, куди входять: професійна підготовка і підвищення кваліфікації, надання та оплата житла; надання автотранспорту; компенсація витрат на проїзд; недержавне пенсійне забезпечення; оплата мобільного зв'язку; путівки на санаторно-курортне лікування; екскурсії; подарунки і т.д. [1].

Отож, елементи дозволяють формувати, поряд із встановленим законом про соціальні виплати – індивідуальні системи соціальних гарантій на підприємстві, які задовольняють потреби різних категорій співробітників. Вартість соціального пакету на підприємстві у Сполучених Штатах Америки коливається в межах 40 – 50% від базової заробітної плати.

Якщо аналізувати Європейські країни, зокрема Німеччину, то саме дана країна є взірцем соціальної захищеності своїх громадян.

На сьогодні в Німеччині існує обов'язкове медичне і пенсійне страхування. Внески до державних страхових кас залежать від розміру заробітної плати. Медичне страхування – близько 14%, пенсійне – 19% від зарплати. Однак усі працюючі зобов'язані брати половину цих витрат на себе. Деякі підприємства пропонують ще й спеціальні пенсійні фонди, виключно для своїх працівників, це також належить до соціальних послуг.

Щоб захистити працівників від хвороб, часто пропагується активний спосіб життя. Наприклад, на підприємствах діють спортивні секції, які можна відвідувати за символічну плату або взагалі безкоштовно [6].

Одним з найгостріших питань німецького суспільства є догляд за маленькими дітьми. У дитсадках місць бракує, тому деякі компанії навіть створюють у себе спеціальні робочі місця і умови, коли батьки можуть брати із собою дитину на роботу. Водночас нині дедалі частіше говорять про необхідність реформування системи соціального захисту Німеччини через демографічні причини, оскільки суспільство зараз відчутно старішає [6].

Суліменко Л. А. у статті подає характеристику вмісту соціального пакету на підприємствах у країнах Заходу. Зазначає, що до 50% працюючих – припадає на



різні види страхування, головним серед яких виступає медичне страхування працівників. У західних країнах простежуються різні методи наповнення соціального пакета, серед яких найбільшого поширення отримали: «Інституційний метод» (або традиційний); програма «Буфет»; «Комплексна програма»; «Система балів»; «Метод гілок» [8].

Вміст соціального пакету працівникам регулюється не так першочергово, як питання оплати праці. Це пов'язано з варіативністю його складу та добровільним характером його запровадження на підприємствах [8].

Забезпечення працівникам соціальними пакетами дає змогу роботодавцю досягати таких цілей:

- сформувані позитивний імідж і бренд роботодавця на ринку праці;
- узагальнити особисті цілі співробітника у відповідність зі стратегічними планами організації;
- орієнтувати працівників на підвищення продуктивності праці, поліпшення результатів діяльності;
- залучити і утримати компетентних працівників, знизити плинність;
- поліпшити результати праці за рахунок посилення мотивації працівників та зменшення кількості захворювань;
- контролювати витрати на робочу силу;
- оптимізувати витрати на соціальне забезпечення працівників, отримати податкові пільги, зменшити непередбачувані фінансові витрати;
- поліпшити якість трудового життя, матеріальний добробут найманих працівників і членів їхніх родин;
- підвищити якісні параметри людського капіталу;
- поліпшити соціально-психологічний клімат в організації [8].

В умовах жорсткості боротьби між великими компаніями за залучення висококваліфікованих працівників спостерігаються тенденції збільшення загальної частки соціальних пільг у компенсаційних пакетах компаній (в окремих компаніях – до 50% сумарної винагороди) і розширення спектра використовуваних опцій [8].

Розвинена соціальна політика підприємства вказує на те, що в стратегічних цілях організації присутня не тільки максимізація підприємницького прибутку, але й соціальне забезпечення співробітника, розвиток його особистості. Як засвідчує практика, такі організації виявляються найбільш ефективними, ринково успішними [8].

Соціальний пакет, окрім вирішення базових потреб персоналу таких, як житлові, потреби в харчуванні, охороні здоров'я, відпочинку та інші, як інструмент мотивації включає в себе наступні потреби: надання можливості оволодіння новими знаннями і підвищення кваліфікації; подарунки до урочистих подій; організація корпоративних свят і відпочинку; оплата корпоративного одягу; надання службового транспорту; оплата користування службовим мобільним телефоном; публічні винагороди, подарунки, сувеніри відповідно до досягнутих успіхів; оплата навчання дітей співробітників у вищих навчальних закладах; оплата відпочинку дітей співробітників у таборах [8].



Вибір того або іншого елемента соціального пакета залежить від багатьох показників. По-перше, це труднощі, що виникають при оподаткуванні послуг, які надаються. У зв'язку з цим роботодавець не може оперувати своєю фантазією, включаючи якісь «особливі» опції. По-друге, це недостатнє фінансування. По-третє, використання соціального пакета повинне відповідати потребам працівників і сприяти підвищенню ефективності їхньої праці.

У зв'язку з цим необхідним є грамотна розробка та впровадження соціального пакета, інформування персоналу про його впровадження та пояснення необхідності й користності соціального пакета для персоналу [8].

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок. Отже, проаналізувавши вміст соціального пакету на підприємствах України та за рубижем, можна стверджувати, що вміст соціальних послуг, гарантій та виплат схожий, хоча є і суттєві відмінності. Це пов'язано з багатьма чинниками, зокрема: економічна складова країни, масштабність самого підприємства та піклування про працівників зі сторони власників фірм, директорів. Найголовніше, щоб вищеперераховані послуги не були зафіксовані тільки папері, а входили у дію.

Перспективами подальших досліджень є висвітлення вмісту соціального пакету на підприємствах Європейських країн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.
2. Дрожанова О. М. Соціальний пакет: стимул чи допомога? *Наукові праці 2010. сер.: Соціологія*. Т. 146. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npchdusoc_2010_146_133_22.pdf (дата звернення: 02.02.2021).
3. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери. 2-ге видання. Київ, Сімферополь : Універсум, 2013. 536 с.
4. Карачина Н. П. Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників підприємства. *Економічний простір*. 2013. № 71. С. 173-182. URL : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/есpros_2013_71_20.pdf (дата звернення: 02.02.2021).
5. Мельникова К. В. Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації. URL http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eupmg_2014_1_7.pdf (дата звернення: 02.02.2021).
6. Менше половини українців мають «соціальний пакет» на роботі. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/2147605.html> (дата звернення: 03.02.2021).
7. Сергійчук С. І. Компенсаційний пакет: суть та проблеми його ефективного застосування на підприємствах промисловості України. URL:<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6288> (дата звернення: 03.02.2021).
8. Суліменко Л. А. Обліково-аналітичне забезпечення надання соціального пакета працівникам підприємства: зарубіжний та вітчизняний досвід. URL: <https://www.google.com.ua/search> (дата звернення: 04.02.2021).
9. Цимбалюк С. О. Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль. URL:<http://ua.z-pdf.ru/7ekonomika/641743-8-socialno-trudovi-vidnosini-teoriya-praktika-zbirnik-naukovih-prac-zasnovani-2011-vida-tsyra-razi-rik-1-2011-kiiv-2.php> (дата звернення: 04.02.2021).



REFERENCES

1. Vasyliev V. V. Sotsialna robota na pidpriemstvi. Kyiv: Vydavnychi Dim «Slovo», 2011. 424 s. [in Ukrainian].
2. Drozhanova O. M. Sotsialnyi paket: stymul chy dopomoha? 2010. *Ser.: Sotsiologhiia*. T. 146. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npchdusoc_2010_146_133_22.pdf (data zvernennia: 02.02.2021).
3. Entsyklopediia dlia fakhivtsiv sotsialnoi sfery. 2-he vydannia. Kyiv, Simferopol : Universum, 2013. 536 s.
4. Karachyna N. P. Sotsialnyi paket yak metod pidvyshchennia motyvatsii do trudovoi diialnosti pratsivnykiv pidpriemstva. *Ekonomichniy prostir*. № 71. 2013. S. 173-182. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecpros_2013_71_20.pdf (data zvernennia: 02.02.2021).
5. Melnykova K. V. Sotsialnyi paket yak instrument materialnoi motyvatsii. URL http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eupmg_2014_1_7.pdf (data zvernennia: 02.02.2021).
6. Menshe polovyny ukrainsiv maiut «sotsialnyi paket» na roboti. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/2147605.html> (data zvernennia: 03.02.2021).
7. Serhiichuk S. I. Kompensatsiinyi paket: sut ta problemy yoho efektyvnoho zastosuvannia na pidpriemstvakh promyslovosti Ukrainy. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6288> (data zvernennia: 03.02.2021).
8. Sulimenko L. A. Oblikovo-analitychne zabezpechennia nadannia sotsialnoho paketa pratsivnykam pidpriemstva: zarubizhnyi ta vitchyzniani dosvid. URL: <https://www.google.com.ua/search> (data zvernennia: 04.02.2021).
9. Tsybaliuk S. O. Sotsialnyi paket: sutnist, pryroda ta motyvatsiina rol. URL: <http://ua.z-pdf.ru/7ekonomika/641743-8-socialno-trudovi-vidnosini-teoriya-praktika-zbirnik-naukovih-prac-zasnovaniy-2011-vida-tsya-razi-rik-1-2011-kiiv-2.php> (data zvernennia: 04.02.2021).