

Міністерство освіти і науки України  
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка  
Економічний факультет  
Кафедра управління персоналом та економіки праці

## **ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА**

на тему:

### **Використання та розвиток персоналу підприємства**

Виконала:

студент 2 курсу Mgb1-M18z групи  
спеціальності 073 Менеджмент  
за освітньо-професійною програмою  
управління персоналом та економіка праці  
Гільовський Олег Ігорович

Керівник: к.пед.н.,доцент Олійник Н.Ю.

Дипломна робота допущена  
до захисту рішенням кафедри управління персоналом  
та економіки праці протокол № 5  
від «12» грудня 2019 р.  
Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ П.А.Стрельбіцький

Кам'янець-Подільський 2019 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	6
1.1 Теоретичні основи дефініції «персонал» та його структура.....	6
1.2 Сутність та економічний зміст розвитку персоналу підприємства .....	13
1.3. Загальна характеристика розвитку персоналу промислових підприємств в учасних умовах.....	17
Висновки до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	30
2.1 Загальна характеристика та аналіз діяльності досліджуваного підприємства .....	30
2.2 Аналіз використання персоналу підприємства .....	35
2.3 Стан розвитку персоналу підприємства та соціальної відповідальності підприємства перед його персоналом.....	43
Висновки до розділу 2.....	53
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	56
3.1 Гейміфікація, як ефективний інструмент персоналу сучасної організації.....	56
3.2. Перспективи розвитку персоналу підприємства.....	61
3.3. Прогнозування рівня продуктивності праці та інноваційні напрямки підвищення ефективності використання персоналу підприємства.....	65
Висновки до розділу 3.....	77
ВИСНОВКИ.....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	88

## ВСТУП

Актуальність теми. В умовах реформування економіки діяльність підприємств дедалі більшою мірою залежить від потенціалу персоналу і його ефективного використання. На сьогодні у вітчизняній будівельній галузі має місце тенденція до зниження обсягів виробництва. Внутрішні ринки не достатньо розвинуті через надмірні економічні труднощі, незважаючи на те, що останнім часом спостерігається активність у сфері інвестиційної діяльності. Забезпечення ефективності роботи підприємства в сучасних умовах потребує докорінних змін у діяльності персоналу.

Теоретичні й методичні основи використання персоналом висвітлено в працях як зарубіжних та вітчизняних учених: М. Акулов [1], Л. Безтелесна [3], О. Білик [15], С. Бортнік [5], В. Брич [6], М. Гончар [10, 11, 12], О. Грішнова [14, 15], А. Драбаніч [1], О. Дяків [6, 18], Т. Євась [1], А. Калина [40], З. Кобеля [20], А. Колот [47], В. Островерхов [18], Я. Панас [65], І. Петрова [56], Т. Склярчук [65], Н. Слівінська [6], О. Соловійов [66], О. Соловійова [66, 67], В. Федоренко [72], Л. Шевченко [73], Г. Юрчик [3] та інші.

Проте питання щодо раціонального використання та успішного розвитку кадрів ще недостатньо досліджені в працях науковців. На сьогодні вся система обліку і звітності на підприємствах сформована таким чином, що здійснюється жорсткий контроль за використанням матеріальних ресурсів, але використання кадрового потенціалу не оцінюється. Розроблення концептуальних підходів до розгляду ефективного використання персоналу ускладнене через відсутність достатньої інформації. Тому існує необхідність подальшого розвитку теоретичних і прикладних досліджень з використання та розвитку персоналу підприємства. Теоретична і практична значущість названих проблем зумовила вибір теми, актуальність і цільову спрямованість дослідження.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розвиток теоретико-методичних основ, обґрунтування й розроблення організаційно-методичних рекомендацій щодо вдосконалення використання та розвитку персоналу підприємств в сучасних умовах інформаційної економіки. Для досягнення зазначеної мети

поставлено такі завдання:

- розкрити сутність поняття «персонал» і систематизувати сучасні підходи до його визначення;
- виявити зміни трансформації методів управління персоналом у сучасних умовах господарювання;
- запропонувати методичні підходи щодо дослідження процесу використання та розвитку персоналу на підприємстві будівельної галузі;
- розкрити сутність соціальної відповідальності підприємства до персоналу;
- розкрити сутність розвитку персоналу.

Об'єктом дослідження є процес використання й розвиток персоналу на підприємстві ПАТ «Гіпсовик».

Предметом дослідження є сутність теоретичних і практичних підходів до використання та розвитку персоналу на підприємстві ПАТ «Гіпсовик».

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження складають діалектичний метод пізнання соціально-економічних явищ, комплексний підхід до осмислення шляхів посилення ринкових позицій підприємства в умовах поглиблення конкурентного протистояння.

У роботі використані наступні методи:

- а) історико-економічний – при з'ясуванні сутності поняття «персонал»;
- б) структурно-функціональний – при вивченні передумов застосування сучасних умов інтегрування в підприємницькій сфері;
- в) статистично-економічні – при аналізі розвитку персоналу ПАТ «Гіпсовик»;
- г) економіко-математичні – при розрахунках перспектив підприємства;
- д) графічних побудов – для візуалізації окремих результатів досліджень.

Для вирішення зазначених та інших завдань, обумовлених метою дослідження, використовувалися також методи аналогії, класифікації, типології тощо.

Інформаційною базою досліджень є Закони України; Укази Президента України; нормативні документи Міністерства промислової політики України;

звітність Державного комітету статистики України; монографії вітчизняних і зарубіжних учених, публікації у фахових наукових періодичних виданнях; відомості, розміщені у всесвітній інформаційній мережі Internet.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні вивчення теоретичних питань по темі доведено до рівня практичних й методичних рекомендацій, які запропоновані для розгляду ПАТ «Гіпсовик».

Структура та обсяг роботи. Робота викладена на 87 сторінках комп'ютерного тексту та складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних літературних джерел (79 найменувань), містить 10 таблиць, 17 рисунків, 2 формули.

## ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено теоретичне обґрунтування, запропоновано методичні та практичні рекомендації щодо використання й розвитку персоналу ПАТ «Гіпсовик». Основні наукові та прикладні результати, а також рекомендації щодо практичного застосування є такими:

1. У результаті дослідження еволюції поняття «персонал» та суміжних понять: «людські ресурси», «трудові ресурси», «кадри підприємства», «трудовий потенціал», «управлінський персонал». Даний аналіз персоналу з його якісними та кількісними характеристиками.

2. Розкрита структура персоналу. Розкрито сутність розвитку персоналу підприємства, звернена увага на етапи розвитку персоналу, які застосовуються в сучасних умовах господарювання. Установлені методи професійного навчання, які притаманні сучасним підприємствам, враховуючи результати перевірок навичок та вмінь здобувачів персоналу, які навчалися на різних формах участі в трудових процесах.

3. Запропоновано методичні підходи до дослідження використання та розвитку персоналу, які включають кількісну і якісну оцінку персоналу, визначення динаміки руху персоналу, оцінювання та прогнозування кадрових змін. Звернена увага на підвищення рівня конкурентоспроможності працівників підприємства.

4. Дана коротка економічна характеристика досліджуваного підприємства в якій вказано на низьку рентабельність підприємства і потребу у підвищенні результативності його діяльності.

5. Зроблена оцінка кількісних і якісних ознак персоналу підприємства з врахуванням фактичної діяльності. Проаналізовано низку коефіцієнтів, що дають характеристику задіяному персоналу. Виявлено значні коливання у русі кадрів, що є результатом сезонності в роботі підприємства.

6. Для практичної реалізації підприємствам галузі запропоновано пропозиції, щодо вдосконалення соціальної відповідальності підприємства перед персоналом підприємства з метою підвищення його ефективності.

7. Розкрито питання особливостей навчання працівників без відриву від виробництва, враховуючи специфіку господарської та виробничої діяльності підприємства. Звернена увага на відсутність адаптаційних процесів, що можуть відбуватись на підприємстві через відсутність такої необхідності.

8. Розроблений прогноз змін на підприємстві і виявлено залежність у зростанні співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників на 1% призведе до зростання продуктивності праці на 4775,529 тис. грн./особу; зростання рівня дисципліни на 1% призведе до скорочення продуктивності праці на 8419,88 тис. грн./особу. Запропоновано алгоритм впровадження моделі розвитку персоналу підприємства, що включає дев'ять етапів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М. Г Драбаніч А.В., Євась Т.В. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. С.216–222.
2. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту. Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. 232 с.
3. Безтелесна Л, Юрчик Г. Ринок праці: навч.посіб. Рівне: НУВГП, 2012. 270 с.
4. Бондаревська К. В. Особливості оплати та стимулювання праці в аграрній сфері. Вісник НТУ «ХП». Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. Харків : НТУ «ХП». 2012. № 56(962). С. 20-28.
5. Бортнік С. М. Практичне застосування збалансованої системи показників як інструмента стратегічного планування діяльності підприємства. // Вісник Волинського інституту економіки і менеджменту. 2014. Т. 1. № 10. С. 40–51.
6. Брич В., Дяків О., Слівінська Н. Менеджмент персоналу: навч.посіб. Тернопіль.:ТНЕУ, 2012. 552 с.
7. Галайда Т. О., Теницька Н. Б., Черногорська Н. В. Управління плинністю персоналу торговельних підприємств в Україні із застосуванням методів стрес-менеджменту. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/managing-the-turnover-of-personnel/>(дата звернення 24.03.2019).
8. Гвініашвілі Т. З., Павлович С. О. Ефективні інструменти мотивації персоналу 2017. URL: [http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/4\\_gvini\\_pavlovic](http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/4_gvini_pavlovic). (дата звернення 24.03.2019).
9. Гнутова І. Управління плинністю торгового персоналу. URL: <https://juristoff.com/blogs/hr/hr-stati/4491-upravlinnya-plinnisty-torgovogo-personalu> (дата звернення 24.03.2019).



10. Гончар М. Ф. Методи стрес-менеджменту та їхня класифікація. *Бізнес Інформ*. 2017. № 12. С. 424-429.
11. Гончар М. Ф. Сутність та характеристика інструментів стрес-менеджменту на підприємствах. *Наук. вісник Ужгородського нац. ун-ту*. 2018. Вип. 17 (1). С. 60-64.
12. Гончар М.Ф. Формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах. *Проблеми економіки*. 2017. № 4. С. 257-262.
13. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. К.: Знання, 2010. 310 с10.
14. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : курс лекцій. Ін-т підгот. кадрів Держ. служби зайнятості України. Київ : ІПК ДСЗУ, 2017. 101 с.
15. Грішнова О. А., Білик О. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: практикум: навч. посіб. К.: Знання, 2012. 286 с.
16. Гугул О. Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. *Інноваційна наука*. 2013. №6 (44). С. 194–198.
17. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 07.11. 2019).
18. Дяків О., Островерхов В. Управління персоналом: навч.–метод. посіб. Тернопіль: ТНЕУ, 2012. 242 с.
19. Поліщук В. С., Стрельбіцький П.А., Дидко Л. П. Економіка праці і соціально-трудова відносина: курс лекцій. Кам'янець-Подільський.: КПНУ ім. Івана Огієнка, 2014. 220 с.
20. Економіка праці і соціально-трудова відносина: метод.посіб. для проведення сем. та практ. занять/укл. З.І. Кобеля. Чернівці: Рута, 2019. 80 с.
21. Економіка праці і соціально-трудова відносина: метод. рек. для студ. / уклад. Н. В. Статівка. Харків, 2016. С. 245.
22. Економіка праці і соціально-трудова відносина: навч.-наочн. посіб. За ред. А.Г. Бабенка. Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. 268 с.

23. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. Багрова І. В. [та ін.]; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. Дніпропетровськ: 2014.581 с.
24. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. Н. І. Єсінова. Х. : ХДУХТ, 2017. 189 с.
25. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб./ за заг.ред. проф. Качана Є. П.Тернопіль, ТНЕУ, 2016. 376 с.
26. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібн./ за ред. Г. В. Назарової. Київ : Знання, 2012. 573 с.
27. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. [За заг. ред. М.С. Татаревської ]. Одеса: ОДЕУ, 2010 . С.330-334.
28. Журнал "Управление персоналом" URL: <http://www.top-personal.ru/> (дата звернення 22.01.2019).
29. Закон України „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” від 05.10.2000р. №2017-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>. (дата звернення 08.09.2019).
30. Закон України „Про державну статистику” від 13.07.2000р. №1922-III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1922-14>. (дата звернення 08.09.2019).
31. Закон України „Про зайнятість населення” зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. (дата звернення 25.03.2019).
32. Закон України „Про колективні договори і угоди” зі змінами та доповненнями. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/3356-12/ed20150101>. (дата звернення 23.09.2019).
33. Закон України „Про оплату праці” від 24.03.1995р. №108/95-ВР зі змінами та доповненнями. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення 17.06.2019).
34. Залученість працівників / Офіційний сайт Korn Ferry Hay Group [Електронний ресурс]. 2018. Режим доступа: <https://www.haygroup.com/ua/services/index.aspx?id=3066>.

35. Іваницька С. Б., Анісова Н. В., Петрова А. О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. ДКС-центр. 2013. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405>. (дата звернення 22.10.2018).
36. Іваницька С. Б., Галайда Т. О., Дяченко Ю. О. Проблеми виявлення та подолання негативного впливу чинників демотивації персоналу на результативність праці. *Економіка та суспільство*. 2018. №19. С. 409-415.
37. Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України. URL: <http://www.idss.org.ua/> (дата звернення 14.01.2019).
38. Кадровий потенціал як економічна категорія та підходи до його формування [Електронний ресурс]. 2014. URL: <http://www.managerhelp.org/hoks-292-1.html> (дата звернення 08.10.2019).
39. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. Міжрегіон. акад. упр. персоналом. Київ : Персонал, 2014. 487 с.
40. Комарницький І. М., Комарницька Г. О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підр. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.
41. Карпенко Ю.В. Особливості мотивації правників торгівлі у сучасних умовах. Науковий вісник РУЕТ: Economic Sciences. 2015. № 3 (59). С. 292-295.
42. Кириллов А. В. Технологии управления персоналом и конъюнктура / А. В. Кириллов // Социальная политика и социология. 2014. №4 (105). С. 173-184.
43. Кім Л. С. Стратегічний підхід до управління персоналом підприємства / Л. С. Кім // Наукові праці МАУП. 2010. Вип. 1(24). С. 155–162.
44. Климчук А. О. Стратегічне управління розвитком персоналу промислового підприємства. Вісник Хмельницького національного університету 2019, № 3 с. 99-103.
45. Кодекс законів про працю. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 12.03.2019).
46. Коновалова В. Управление вовлеченностью персонала: факторы успехов и неудач // Кадровик. 2014. №9. С 74-84.

47. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу : підручник / К. : КНЕУ, 2012. 397 с.
48. Конституція України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення 02.04.2019).
49. Кравченко О. О. Роль кадрової політики на підприємстві. // Економіка і суспільство. 2016. №3. С. 355–359.
50. Ланченко Є.О., Тимошенко М.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посібник. Житомир: Полісся, 2010. 280 с.
51. Ларичева А. В., Ведерніков М. Д. Методи організації навчання персоналу в умовах вимушеного переміщення основних засобів підприємств // Інноваційна економіка. №6 (55). 2014. С. 72–77.
52. Максименко А.Г., Проскурня А.І. Оцінка ефективності управлінської праці в сільськогосподарських підприємствах Баштанського району. [https://doi.org/10.31521/modecon.V12\(2018\)-21](https://doi.org/10.31521/modecon.V12(2018)-21).
53. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення [https://ukrstat.org/uk/metod\\_polog/metod\\_doc/2011/12/metod.htm](https://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm).
54. Насирова С. В. Гейміфікація, як ефективний інструмент мотивації персоналу сучасної організації.// Науковий огляд (56). 2019. С. 377-380.
55. Никифоренко В. Г. Стратегічне управління людськими ресурсами . – Одеса: Атлант, 2014. 209 с.
56. Петрова И.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. Навч. посіб. / К.: КНЕУ, 2013. 466 с.
57. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С., Кубасова Г. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум для студентів економічних спеціальностей. Х.: НФаУ. 2018. 186 с.
58. Правила адаптації новоприйнятих працівників у закладах торгівлі. URL: <http://newbiznet.com.ua/index.php/ru/-id-123-1-3-1> (дата звернення 24.03.2019).

59. Про зайнятість населення: Закон України від 05. 07. 2012 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>. (дата звернення 15.07.2019).
60. П'ятницька Г. Дуальність наслідків плинності кадрів у внутрішній торгівлі. Вісник КНТЕУ. 2016. №4. С. 114-128.
61. Романюк Л. М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом. // Наукові праці КНТУ. 2010. Вип.17. С. 210–218.
62. Русінко М. І., Судакова О. І. Еволюція поняття «персонал підприємства» та теоретичні підходи до його визначення.// Ефективна економіка № 3. 2015 <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3888>.
63. Савіна Г. Г., Бочкарева Є. І., Щербина А. М.. Соціальні аспекти забезпечення ефективності менеджменту організації// Вісник ХмНУ. 2014. № 5. Т. 2. С. 82-93.
64. Самолюк Н. М., Юрчик Г. М. Плинність персоналу: індикатор кадрової безпеки підприємства. Економіка і суспільство. 2017. № 12. С. 500-508.
65. Склярук Т. В., Панас Я. В. Економіка праці: навч. посіб. Нац. ун-т "Львів. політехніка". Львів . 2017. 226 с.
66. Соловйов О. В., Соловйова О. Є. Економіка праці і соціально-трудові відносини : конспект лекцій. Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Харків: ХНАМГ, 2011. С.60–65.
67. Соловйова О. Є. Конспект лекцій з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» . Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. 153 с.
68. Співтовариство кадровиків і спеціалістів з управління персоналом. URL : <http://hrliga.com/>. (дата звернення 08.11.2018).
69. Сумцов В. Г., Филиппова І. Г., Балахнін Г.С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб., 3-е видання, перероблене і доповнене. Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. С. 345–349.

70. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: моногр. / О. А. Дороніна; Донецьк : ДонНУ, 2013. 395 с.

71. Управління персоналом та економіка праці: навч. посіб./ за ред. проф. Погорелова М. І. та ін. Харків: Щедра садиба плюс: НТУ "ХП", 2015. 521 с.

72. Федоренко В. Г. Основи менеджменту. Підручник. URL : [https://pidruchniki.com/1410072650947/menedzhment/osnovi\\_menedzhmentu](https://pidruchniki.com/1410072650947/menedzhment/osnovi_menedzhmentu). (дата звернення 08.11.2018).

73. Шевченко Л.С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку/ URL:

[http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11830/19-](http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11830/19-Shewchenko.pdf?sequence=1)

[Shewchenko.pdf?sequence=1](http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11830/19-Shewchenko.pdf?sequence=1) (дата звернення 05.04.019).

74. Червінська Л.П. Економіка праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учб. л-ри, 2010. С.287–294 .

75. Щетініна Л. В., Яструбинська. А. Є. Оцінювання залученості персоналу: значення, вимоги та практичні рекомендації. URL : <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/22607/3/259-266.pdf> (дата звернення 05.04.019).

76. Ярова В. В. Заробітна плата у системі соціальних гарантій у сфері праці // Економіка та управління АПК. Біла Церква, 2010. Вип. 4. (81). С. 33-35.

77. Kappel M. How to establish a culture of employee engagement . URL : <https://www.forbes.com/sites/mikekappel/2018/01/04/how-to-establish-a-culture-of-employee-engagement/2/#77fddb4f2a04> (дата звернення 05.04.019).

78. Masloy A. Motivation fund personality. N.Y. 1970.

79. Вплив зовнішньоекономічного співробітництва на розвиток окремих галузей промисловості України. URL : [https://www.niss.gov.ua/Monitor/Monitor5/rjzv\\_galuz.htm](https://www.niss.gov.ua/Monitor/Monitor5/rjzv_galuz.htm).(дата звернення 05.11. 2019).