

**В. В. Ісєлев, аспірант**

ORCID 0009-0007-2234-8664

e-mail: viktors0001v@gmail.com,

*Інститут економіки промисловості*

*НАН України, м. Київ*

## ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ЕКОНОМІКИ

**Постановка проблеми.** Повоєнне відновлення економіки потребує особливої уваги до соціальних аспектів управління людськими ресурсами, забезпечення психологічної підтримки працівників, їхньої реінтеграції у виробничі процеси, створення умов для підвищення їхньої мотивації та залученості. Це стає можливим лише за умови використання комплексного підходу, що враховує як економічні, так і соціальні чинники. За цих умов важливим аспектом є інтеграція новітніх технологій з інноваційними підходами у процес управління людськими ресурсами. Це включає впровадження цифрових інструментів для моніторингу та аналізу ефективності праці, застосування штучного інтелекту для прогнозування тенденцій на ринку праці, а також розробку гнучких стратегій навчання та розвитку персоналу, які б відповідали сучасним викликам.

Таким чином, постає необхідність обґрунтування підходів до визначення людських ресурсів, що відповідатимуть специфіці повоєнного відновлення економіки та сприятимуть підвищенню ефективності управління підприємствами. Ця проблема є не лише науково-дослідною, але й практичною, оскільки її вирішення має безпосередній вплив на стійкість, ефективність та конкурентоспроможність підприємств у нових умовах.

**Аналіз досліджень і публікацій.** З розвитком теорію людського капіталу виникло поняття «людські ресурси». Людські ресурси часто співвідносять з поняттям «трудові ресурси». У 70-х – 80-х роках ХХ ст. термін «людські ресурси» почали використовувати у системі зарубіжного менеджменту.

Під людськими ресурсами дослідники розуміють «сукупність людей з їхніми фізичними і розумовими здібностями та відповідним трудовим потенціалом, вони відображають головне багатство будь-



© Видавець Інститут економіки промисловості НАН України, 2024

© Видавець Академія економічних наук України, 2024

якого суспільства, процвітання якого можливе при створенні умов для відтворення, розвитку та використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини. Людські ресурси – це певний набір якостей, що дає змогу здобувати життєві блага та завойовувати соціальні позиції», відмічає в своїй роботі І. Жук [1].

На відміну від речових факторів виробництва людські ресурси як об'єкт управління в організації є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси [2, с. 8, 10].

Людські ресурси відображають саму людину (групу, колектив, націю) з певним набором особистісних та професійних, вроджених та набутих якостей, підприємницькою здібністю, які вона має, набуває та може розвивати як в рамках соціально-трудових відносин, так і процесів життєдіяльності суспільства в цілому, відмічають у роботі В. Лаптев, О. Іванова [3, с. 3].

Проблемам людських ресурсів присвячено роботи світових та вітчизняних вчених А. Келінга, Дж. Куена, К. Зікур, Р. Бланк [4-7] та інших, також за цією проблематикою проводяться ґрунтовні наукові дослідження в Інституті економіки промисловості НАН України.

Проте залишаються актуальними питання обґрунтування, формування, визначення людських ресурсів в умовах воєнної міграції та вимушеної релокації бізнесу.

Тому доцільно виконати дослідження у ракурсі вирішення питань з визначення стану та розвитку людських ресурсів на підприємстві.

**Мета статті** – дослідження людських ресурсів з використанням міжнародних порівнянь за умов воєнної міграції та релокації бізнесу в країні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На економіку країни у нестабільних умовах суттєво впливають трудові ресурси, якість персоналу підприємств, людський капітал. Тому актуальним є дослідження стану людських ресурсів, людського капіталу підприємств у повоєнному відтворенні економіки України, а зараз це – і вимушені мігранти населення, і внутрішньо переміщені особи тощо, та методики його оцінювання.

Згідно аналітичного звіту EasyBusiness «Формування публічної політики із залучення вразливих груп населення до ринку праці», презентація якого відбулася 14.08.2024 р. під час онлайн події «Подолати кадровий голод: як вразливі групи населення можуть врятувати ринок праці в Україні», ринок праці в країні втратив

близько третини своїх працівників. В першій половині 2022 року місце роботи втратили 4,8 млн працівників, за оцінками НБУ на той час рівень безробіття очікувався на рівні 26% [8], та за результатами економічної діяльності 2022 року становив 21,1% [9]. Незважаючи на поточний нестабільний стан економіки зниження безробіття в країні продовжилась і у 2023 та 2024 роках. У 2023 році рівень безробіття знизився до 18,2%, а до кінця 2024 року прогнози були на рівні 14,2% через зростання попиту на працівників в умовах обмеженої пропозиції [10].

Щодо міжнародних індикаторів вимірювання стану людського капіталу в країні одним з основних показників вважається індекс людського розвитку (ІЛР) / Human Development Index (HDI) – комбінований показник, що характеризує розвиток людини у країнах та регіонах світу. Індекс щорічно розраховується експертами Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) спільно з групою незалежних міжнародних експертів, які використовують у своїй роботі, поряд з аналітичними розробками, статистичні дані національних інститутів та міжнародних організацій.

Індекс людського розвитку є комплексним показником рівня життя людини в тій чи іншій країні, тому іноді його використовують як синонім таких понять як «якість життя» або «рівень життя». Індекс вимірює досягнення країни з погляду стану здоров'я, здобуття освіти та фактичного доходу її громадян, за трьома основними напрямками, для яких оцінюються свої індекси: Індекс очікуваної тривалості життя; Індекс освіти; Індекс валового національного доходу.

Ці три виміри стандартизуються у вигляді числових значень від 0 до 1, середнє геометричне яких є сукупним показником ІЛР в діапазоні від 0 до 1. Потім держави ранжуються на основі цього показника.

Україна за даним індексом посідає 77 позицію (ІЛР-0,773). Для порівняння Росія посідає 52 місце (ІЛР-0,822), Казахстан – 56 місце (ІЛР-0,811), Білорусь – 60 місце (ІЛР-0,808), а всього у рейтингу 2022 року 191 позиція і останню посідає Південний Судан з ІЛР – 0,385. Індекс людського розвитку України за 2023 р. становить 0,734, що робить її країною з високим рівнем людського розвитку. Україна посідає 100 місце у загальному рейтингу зі 193 країн і територій [11].

В рейтингу Global Innovation Index 2023 р. Україна посіла 55 місце серед 132 національних економік. За компонентом «Людський капітал і дослідження» сильними сторонами виділено праце-

влаштування жінок з вищої освіти та науковими ступенями (друге місце у рейтингу за даним індикатором) і розвиток шкільної освіти (чотирнадцяте місце в рейтингу за даними індикатором), також початкова, середня та вища освіта.

Щодо сучасного стану інтелектуального, людського капіталу в Україні роботодавці вказують на структурні проблеми ринку праці, вони стикаються зі складнощами у пошуку кваліфікованих працівників та відзначають підвищення попиту на робочу силу [12-14].

За результатами дослідження проведеного Європейською бізнес асоціацією у квітні 2024 року, 74% роботодавців відчувають брак робочої сили [16]. Восени 2023 року цей показник становив 55% [17]. В умовах посилення мобілізаційного законодавства, розгортання оборонних індустрій та поступового відновлення економіки, очікується подальше зростання дефіциту робочої сили.

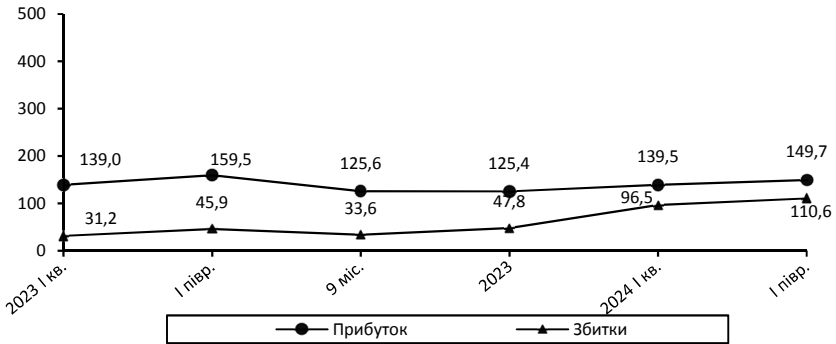
В таких умовах, як зазначено у звіті EasyBusiness, активні дії уряду, неурядових організацій, партнерів розвитку та суспільства щодо інтеграції вразливих груп населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю, а також щодо повернення вимушених мігрантів, набувають крім соціальної мети економічну доцільність. За ефективного використання потенціалу людського капіталу, в Україні з'являється можливість забезпечити зростаючий запит на працівників від бізнесу, та прискорити темпи відновлення економіки.

Сучасний стан економічної діяльності в країні великих та середніх підприємств, Темпи зміни їх прибутку та збитків за 1 півріччя 2024 р. у відповідності до 2023 р. наведено на рисунку [18].

Якщо розглядати оцінки особистого потенціалу в співвідношенні з результатами порівнянь з Global Innovation Index, то саме рівень особистих навичок, цифрова готовність громадян та цифрові компетенції [19, с. 106], рівень освіти, інвестування в особистий розвиток є однією з найбільших конкурентних переваг національної економіки України, що істотно впливає на позиції країни в міжнародних порівняннях, які оцінюють рівень інноваційного та цифрового розвитку людського капіталу.

Оцінити обсяг людського капіталу можна через чисельність інтелектуальних працівників і обсяг інформації, знань і навичок, яким вони володіють, через кількість лідерів, генераторів ідей.

Цікавим є індексний підхід в оцінці людського капіталу. Серед країн світу рівень людського капіталу допомагають визначити [20-22]:



*Рисунок. Темпи зростання (зниження) прибутку та збитків, у % до відповідного попереднього року*

Human Capital Index (HCI, Індекс людського капіталу);  
 Human Development Index, (HDI, Індекс людського розвитку);  
 Індекс гендерної нерівності (ІГН);  
 Global Creativity Index (GCI, Індекс глобальної креативності);  
 Global Competitiveness Index (GCI, Індекс глобальної конкурентоспроможності);  
 Global Innovation Index (GII, індекс глобальних інновацій).

Цінність знань і умінь персоналу характеризують здатність фахівців вирішувати складні, нестандартні, несподівані проблеми; самостійність і вміння навчатися працівників; здатність менеджерів керувати перетвореннями; творча активність; схильність до партнерської взаємодії тощо.

Розвиток людського капіталу можливо оцінити через питому вагу видів діяльності, нових рішень, що “надихають” на пошук, примушують співробітників підприємства вчитися чомусь новому, та дозволяють виявити рівень здатності співробітників до нововведень.

До показників визначення професійного рівня людських ресурсів на підприємстві можна віднести дані коефіцієнта інтелекту (IQ – кількісна оцінка рівня інтелекту людини) та емоційного інтелекту (EQ – здатність людини розпізнавати емоції, розуміти наміри, мотивацію та бажання інших людей і свої власні, здатність керувати своїми емоціями і емоціями інших людей з метою вирішення спірних задач) [19]; дослідження рівня стійкості особистості до можливих негативних наслідків впливу на результат роботи харасменту в умовах повосенного відтворення економіки.

**Висновки.** В ході дослідження визначено, до основних проблем, які зараз існують на ринку праці в Україні слід віднести: дефіцит талантів; мобілізацію; відтік кваліфікованих кадрів за кордон; релокація бізнесу та вимушена міграція персоналу; вигорання і втома співробітників; відсутність стратегічного управління демографічними процесами; виїзд студентів на навчання за кордон; невідповідність зарплатних очікувань фінансовим можливостям бізнесу; низький рівень фахівців зі знанням англійської мови та інше.

До основних навичок, що очікувано будуть затребувані у 2025-2026 рр. серед працівників віднесено такі, як стрес менеджмент та стресостійкість; вміння самоорганізуватися; адаптивність та гнучкість; розвинутий емоційний інтелект; здібність та готовність навчатись; знання іноземних мов; професійна робота з новими технологіями та ІІІ; критичне мислення; ефективна комунікація; управління змінами [15].

Перевага у визначенні рівня професіоналізму людських ресурсів надається таким якостям, як адаптивне та своєчасне управління змінами, гнучкість, критичне мислення та розвиток емоційного інтелекту, володіння технологіями цифровізації та штучного інтелекту, володіння співробітників іноземними мовами.

Забезпечення стійкого розвитку людських ресурсів у нестабільних умовах для відновлення економіки України можливе при застосуванні комплексного підходу до інтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО), вразливих груп населення та вимушених мігрантів на ринок праці, що включає створення нових робочих місць у регіонах з високою концентрацією ВПО, розвиток інфраструктури та забезпечення житлом у регіонах з дефіцитом ресурсів, підвищення рівня кваліфікації та перепідготовку кадрів, а також забезпечення психологічної підтримки та адаптації ВПО, вразливих груп населення та вимушених мігрантів до нових умов праці.

**Перспективи подальших досліджень.** Для забезпечення сталого економічного зростання актуальним є розвиток управління людськими ресурсами в Україні за умов післявоєнного відновлення. Перспективи включають впровадження програм професійного розвитку, з акцентом на підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників у ключових для відновлення економіки галузях, таких як будівництво, ІТ та інфраструктура.

### Література

1. Жук І. Л. Людські ресурси. Енциклопедія Сучасної України / редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.] ; НАН України, НТШ. Київ:

Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2017. URL: <https://esu.com.ua/article-59920>.

2. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л., Мохонько Г. А. Технології управління людськими ресурсами : навч. посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 512 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25275>.

3. Лаптев В. І., Іванова О. Ю. Людські ресурси – фактор виробництва або інвестиції у майбутнє. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 30-31 березня 2017 року). Харків: ФОП Панов А. М., 2017. С. 236-238.

4. Arnd Kölling. Shortage of Skilled Labor, Unions and the Wage Premium: A Regression Analysis with Establishment Panel Data for Germany. *Journal of Labor Research*. 2022. Vol. 43 (2). P. 239–259. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12122-022-09334-1>.

5. Joseph Kuehn. The Effect of Competition on the Demand for Skilled Labor: Matching with Externalities in the NBA. California State University, East Bay – Department of Economics. November 21, 2017. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3074179](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3074179).

6. Kathryn Zickuhr. Is there a skilled labor shortage? The economic evidence on skills gap and labor shortage concerns. Washington Center for Equitable Growth. Evidence for a stronger economy. 2022, May 31. URL: <https://equitablegrowth.org/is-there-a-skilled-labor-shortage-the-economic-evidence-on-skills-gap-and-labor-shortage-concerns/>.

7. Blank, Rebecca. For a Competitive Economy, We Need a Skilled Workforce. *Issues in Science and Technology*. 2021, October 1. URL: <https://issues.org/competitive-economy-skilled-workforce-blank/>.

8. Вплив кризи в Україні на сферу праці: початкові оцінки. URL: <https://www.ilo.org/resource/brief/impact-ukraine-crisis-world-work-initial-assessments>.

9. Інфляційний звіт Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/monetary/report>.

10. Інфляція залишатиметься помірною, а економіка надалі відновлюватиметься у 2024–2026 роках. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiya-zalishatimetsya-pomirnoyu-a-ekonomika-nadali-vidnovlyuvatimetsya-u-20242026-rokah--inflyatsiyniy-zvit-nbu>.

11. Україна залишається країною з високим Індексом людського розвитку – звіт UNDP. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/ukrayina-zalyshayetsya-krayinoyu-z-vysokym-indeksom-lyudskoho-rozvytku-zvit-undp>.

12. Buleev I., Bryukhovetskaya N., Bryl I. and Bryukhovetsky Y. Chapter 5. Creating Effective Mechanisms for Stimulating Entrepreneurial Activity in the Context of Transforming Digital Enterprises. *Recent Trends in Business and Entrepreneurial Ventures*. 2023. 302 p. DOI: <https://doi.org/10.52305/KZZV1105>.

13. Брюховецька Н. Ю., Іваненко Л. В. Оцінювання людського капіталу та доданої вартості підприємств: теорія та практика: монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 184 с.

14. Korytko T., Bryl I, Piletska S., Arefieva O., Arefiev S. Strategy of innovation development of enterprise on the basis of evaluation of its intellectual capital. *Науковий вісник Національного гірничого університету*. 2021. № 3. С. 134-141. DOI: <https://doi.org/10.33271/nvngu/2021-3/134>.

15. Про людський розвиток. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/>.

16. Три чверті роботодавців відчувають дефіцит кадрів в Україні. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/>.

17. Дослідження ринку праці України. Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-rynku-pratsi-ukrayiny-2/>.
18. Фінансові результати діяльності великих та середніх підприємств за січень – червень 2024 року. Експрес-випуск Державної служби статистики від 29.08.2024 р. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>.
19. Бриль І. В. Інструменти оцінювання людського капіталу. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Бізнес-аналітика: моделі, інструменти та технології» (2024, 5-6 бер.). Київ: НАУ, 2024. С. 103-107.
20. United Nations Development Programme. URL: <http://www.undp.org>.
21. Global Innovation Index. URL: [https://www.wipo.int/global\\_innovation\\_index/en/](https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/).
22. Позиції України в Global Innovation Index 2024: аналіз і тенденції. URL: <https://entc.com.ua/uk/2584-pozytsii-ukrainy-v-global-innovation-index-2024-analiz-i-tendentsii>.

## References

1. Zhuk, I. L. (2017). *Liudski resursy. Entsyklopediia Suchasnoi Ukrainy* [Human Resources. Encyclopedia of Modern Ukraine]. Kyiv, Institute of Encyclopedic Research of NAS of Ukraine. Retrieved from <https://esu.com.ua/article-59920> [in Ukrainian].
2. Dovhan, L. Ye., Veduta, L. L., Mokhonko, H. A. (2018). *Tekhnolohii upravlinnia liudskymy resursamy* [Human resources management technologies]. Kyiv, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute. 512 p. [in Ukrainian].
3. Laptiev, V. I., Ivanova, O. Yu. (2017). *Liudski resursy – faktor vyrobnytstva abo investysii u maibutnie* [Human resources – a factor of production or investment in the future]. *Suchasni problemy upravlinnia pidpriemstvamy: teoriia ta praktyka* [Modern problems of enterprise management: theory and practice]: Proceedings of the international scientific and practical conference (Kharkiv, March 30-31, 2017). (pp. 236-238). Kharkiv, FOP Panov A. M. [in Ukrainian].
4. Arnd Kölling. (2022). Shortage of Skilled Labor, Unions and the Wage Premium: A Regression Analysis with Establishment Panel Data for Germany. *Journal of Labor Research*, Vol. 43 (2), pp. 239–259. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12122-022-09334-1>.
5. Joseph Kuehn. (2017). The Effect of Competition on the Demand for Skilled Labor: Matching with Externalities in the NBA. California State University, East Bay – Department of Economics. November 21. Retrieved from [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3074179](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3074179).
6. Kathryn Zickuhr. (2022, May 31). Is there a skilled labor shortage? The economic evidence on skills gap and labor shortage concerns Washington Center for Equitable Growth. Evidence for a stronger economy. Retrieved from <https://equitablegrowth.org/is-there-a-skilled-labor-shortage-the-economic-evidence-on-skills-gap-and-labor-shortage-concerns/>.
7. Blank, Rebecca. (2021). For a Competitive Economy, We Need a Skilled Workforce. *Issues in Science and Technology*, October 1. Retrieved from <https://issues.org/competitive-economy-skilled-workforce-blank/>.
8. *Vplyv kryzy v Ukraini na sferu pratsi: pochatkovi otsinky* [The impact of the crisis in Ukraine on the labor sector: initial assessments]. Retrieved from <https://www.ilo.org/resource/brief/impact-ukraine-crisis-world-work-initial-assessments> [in Ukrainian].



9. Inflatsiynyi zvit Natsionalnoho banku Ukrainy [Inflation report of the National Bank of Ukraine]. Retrieved from <https://bank.gov.ua/ua/monetary/report> [in Ukrainian].
10. Inflatsiia zalyshatymetsia pomirnoi, a ekonomika nadali vidnovliuvatymetsia u 2024–2026 rokakh [Inflation will remain moderate and the economy will continue to recover in 2024–2026]. Retrieved from <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiya-zalishatymetsiya-pomirnoyu-a-ekonomika-nadali-vidnovlyuvatymetsiya-u-20242026-rokah--inflyatsiyniy-zvit-nbu> [in Ukrainian].
11. Ukraina zalyshaietsia krainoiu z vysokym Indeksom liudskoho rozvytku – zvit UNDP [Ukraine remains a country with a high Human Development Index – UNDP report]. Retrieved from <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/ukrayina-zalyshayetsya-krayinoyu-z-vysokym-indeksom-lyudskoho-rozvytku-zvit-undp> [in Ukrainian].
12. Buleev, I., Bryukhovetskaya, N., Bryl, I. and Bryukhovetsky, Y. (2023). Chapter 5. Creating Effective Mechanisms for Stimulating Entrepreneurial Activity in the Context of Transforming Digital Enterprises. *Recent Trends in Business and Entrepreneurial Ventures*. 2023. 302 p. DOI: <https://doi.org/10.52305/KZZV1105>.
13. Briukhovetska, N. Yu., Ivanenko, L. V. (2020). Otsiniuvannia liudskoho kapitalu ta dodanoi vartosti pidpriemstv: teoriia ta praktyka [Valuation of human capital and added value of enterprises: theory and practice]. Kyiv, IIE of NAS of Ukraine. 184 p. [in Ukrainian].
14. Korytko, T., Bryl, I., Piletska, S., Arefieva, O., Arefiev, S. (2021). Strategy of innovation development of an enterprise on the basis of evaluation of its intellectual capital. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 3, pp. 134-141. DOI: <https://doi.org/10.33271/nvngu/2021-3/134>.
15. Pro liudskyyi rozvytok [On human development]. Retrieved from <https://www.undp.org/uk/ukraine/> [in Ukrainian].
16. Try chverti robotodavtsiv vidchuvaiut defitsyt kadrov v Ukraini [Three quarters of employers experience a shortage of personnel in Ukraine]. Retrieved from <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadrov-v-ukrayini/> [in Ukrainian].
17. Doslidzhennia rynku pratsi Ukrainy. Yevropeiska Biznes Asotsiatsiia [Ukrainian Labor Market Research. European Business Association]. Retrieved from <https://eba.com.ua/doslidzhennya-ryнку-pratsi-ukrayiny-2/> [in Ukrainian].
18. Finansovi rezultaty diialnosti velykykh ta serednikh pidpriemstv za sichen – cherven 2024 roku: Ekspres-vypusk [Financial results of large and medium-sized enterprises for January – June 2024: Express release]. *State Statistics Service*. Retrieved from <https://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
19. Bryl, I. V. (2024). Instrumenty otsiniuvannia liudskoho kapitalu [Tools for assessing human capital]. *Biznes-analytika: modeli, instru-menty ta tekhnologii* [Business Analytics: Models, Tools and Technologies]: Proceedings of the 5th International Scientific and Practical Conference. (pp. 103-107). Kyiv, NAU [in Ukrainian].
20. United Nations Development Programme. Retrieved from <http://www.undp.org>.
21. Global Innovation Index. Retrieved from [https://www.wipo.int/global\\_innovation\\_index/en/](https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/).
22. Pozysii Ukrainy v Global Innovation Index 2024: analiz i tendentsii [Ukraine's positions in the Global Innovation Index 2024: analysis and trends]. Retrieved from <https://entc.com.ua/uk/2584-pozysii-ukrainy-v-global-innovation-index-2024-analiz-i-tendentsii> [in Ukrainian].

Надійшла до редакції: 18.11.2024 р.  
Рецензовано: 09.12.2024 р.