МОТИВАЦІЯ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНА ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

MOTIVATION OF MEDICAL PERSONNEL AS THE MAIN FUNCTION OF THE MANAGEMENT OF THE HEALTHCARE INSTITUTION

УДК 331.101

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct53-20>

Янковська В.А.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
Харківський інститут
ПРАТ «ВНЗ «МАУП»
Талдаєв В.С.
студент
Харківський інститут
ПРАТ «ВНЗ «МАУП»

Yankovska Viktoriia

Kharkiv Institute Interregional Academy
of Personnel Management
Taldaiev Volodymyr
Kharkiv Institute Interregional Academy
of Personnel Management

У статті надано економічну характеристику поняття «мотивація», яка вивчалася багатьма авторами. Визначено, що забезпечення та підтримка високого рівня трудової мотивації працівників є одними з найскладніших управлінських завдань закладу охорони здоров'я. Проведено дослідження мотивації медичного персоналу на прикладі закладу охорони здоров'я як спонукання до ефективної діяльності. Система мотивації повинна відповідати основним потребам колективу та легко модернізуватися слідом за мінливими умовами. Визначено, що умовно систему мотивації персоналу підрозділяють на дві форми: матеріальну і нематеріальну. На прикладі закладу охорони здоров'я розглянуто способи стимулювання та мотивації персоналу. За результатами проведеного дослідження виявлено, що неможливо виділити найбільш ефективний метод стимулювання персоналу на підприємстві, адже кожен із них має свої переваги та недоліки. Саме тому матеріальні та нематеріальні стимули повинні взаємно доповнювати та збагачувати один одного.

Ключові слова: мотивація, праця, стимулювання, медичний персонал, заклад охорони здоров'я.

В статье представлена экономическая характеристика понятия «мотивация»,

которая изучалась многими авторами. Определено, что обеспечение и поддержание высокого уровня трудовой мотивации работников являются одними из самых сложных управленческих задач учреждения здравоохранения. Проведено исследование мотивации медицинского персонала на примере учреждения здравоохранения как побуждение к эффективной деятельности. Система мотивации должна отвечать основным потребностям коллектива и легко модернизироваться вслед за меняющимися условиями. Определено, что условно систему мотивации персонала подразделяют на две формы: материальную и нематериальную. На примере учреждения здравоохранения рассмотрены способы стимулирования и мотивации персонала. По результатам проведенного исследования выявлено, что невозможно выделить наиболее эффективный метод стимулирования персонала на предприятии, ведь каждый из них имеет свои преимущества и недостатки. Именно поэтому материальные и нематериальные стимулы должны взаимно дополнять и обогащать друг друга.

Ключевые слова: мотивация, труд, стимулирование, медицинский персонал, учреждение здравоохранения.

The article provides an economic description of the concept of "motivation" which has been studied by many authors. It is determined that ensuring and maintaining a high level of work motivation of employees is one of the most difficult management tasks of a health care institution. After analyzing the definitions of various scientists we can conclude that the motivation of medical staff is a complex process of the individual's desire to achieve their own goals and objectives of the health care institution provided a systematic approach, knowledge and experience within the profession. A study of the motivation of medical staff on the example of a health care institution as an incentive for effective activity was also conducted. Methods of stimulating and motivating staff are considered on the example of the Municipal Non-Profit Enterprise "City Children's Clinical Hospital № 24" of the Kharkiv City Council which serves the children of two districts of Kharkiv. The hospital is a clinical base of the departments of pediatric tuberculosis and pulmonology as well as pediatrics of the Kharkiv Medical Academy of Post-graduate Education. The motivation system should meet the basic needs of the team and be easily modernized in the face of changing conditions. It is determined that conditionally the system of personnel motivation is divided into two forms: tangible and intangible. Examples of health care facilities include ways to stimulate and motivate staff. According to the results of the study it was found that it is impossible to identify the most effective method of staff incentives in the enterprise because each of them has its advantages and disadvantages. That is why tangible and intangible incentives should complement and enrich each other. The system of employee motivation must be transparent and understandable in order to eliminate feelings of injustice and comparisons. Every employee should know that for quality work, initiative and new ideas, for a creative approach to solving problems, he will receive a reward in the form of bonuses, discounts, free tickets to conferences, the latest equipment, as well as recognition from the head and other participants. Thus neglect of the motivating factor in a particular area leads to a decrease in productivity, product quality in each organization or company.

Key words: motivation, work, incentives, medical staff, health care facility.

Постановка проблеми. Мотивація є дуже важливою соціально-економічною характеристикою, яка визначає характер та вид заходів щодо стимулювання працівника до більш продуктивної та якісної праці. Підвищення ефективності функціонування системи охорони здоров'я залежить від багатьох чинників, серед яких одним із ключових є продуктивність праці, зростання якої можливе тільки за наявності відповідних професійних якостей медичного персоналу та досягнення високого рівня мотивації працівника. Забезпечення та підтримка високого рівня трудової мотивації працівників є одними з найскладніших управлінських

завдань закладу охорони здоров'я. Організація медичної діяльності вкрай складна, тому що передбачає управління складними технологічними схемами та різними категоріями персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у розвиток теорії мотивації персоналу зробили такі вчені: А. Маслоу, Ф. Тейлор, О. Шелдон, М. Вольський, Г. Цехановецький, А. Колот, Т. Базаров, Л. Балабанова, М. Дороніна, О. Ястремська, Б. Данилишин, А. Артус, С. Ілляшенко, Г. Дорошенко та багато інших.

Вивчаючи наукові доробки різних авторів, необхідно визнати, що мотивація – це найважливіший

інструмент підвищення продуктивності праці, адже без неї неможливо забезпечити зростання конкурентоспроможності компанії, тому подальше вивчення цього питання залишається актуальним напрямом дослідження.

Мотивація персоналу на підприємстві являє собою комплекс матеріальних і нематеріальних стимулів, покликаний забезпечити якісну та продуктивну працю, а також спосіб привернути в компанію найбільш талановитих фахівців і утримати їх.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз мотивації медичного персоналу на прикладі закладу охорони здоров'я як спонукання до ефективної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кожен роботодавець самостійно визначає методи, які спонукають увесь колектив до активної діяльності з метою задоволення власних потреб і для досягнення спільної поставленої задачі. Мотивований співробітник отримує задоволення від роботи та націлений на позитивний результат. Насильницьким чином цього досягти не можна. Визначення досягнень і заохочення працівників – непростий процес, що вимагає обліку кількості й якості праці й усіх обставин виникнення і розвитку мотивів поведінки. Тому для керівника вкрай важливо вибрати вірну систему мотивації щодо підлеглих з урахуванням особливого підходу до кожного.

В економічній літературі відсутній єдиний підхід до визначення поняття «мотивація», тому вивчення цього питання є предметом дослідження багатьох економістів. Розглянемо семантику поняття «мотивація» з погляду різних учених.

Так, А. Колот мотивацію розглядає як сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій [1]. Т. Базаров трактує мотивацію як інтерес до професійних проблем і творчої праці, прагнення до розширення кругозору, орієнтацію на перспективу, успіх і досягнення, готовність до соціальних конфліктів в інтересах працівників і справи, до обґрунтованого ризику [2].

На думку О. Гончар, мотивація праці є актуальним та складним процесом, вимагає системного підходу, зваженого застосування різних методів та способів, прозорості та визначеності [3]. Б. Веденко зазначає, що мотивація – спонукання людини здійснювати спадково закріплені або набуті досвідом дії, які спрямовані на задоволення особистих або громадських потреб [4].

За результатами наукових досліджень С. Ілляшенка, мотивація персоналу – це не результат, а постійний процес створення відповідних умов, в яких персонал може мотивувати себе на досягнення мінливих цілей організації [5]. Г. Дорошенко дотримується думки, що це психологічне явище, яке використовують для виявлення важелів впливу на поведінку працівників [6].

Отже, здійснивши аналіз визначень різних науковців, можна дійти висновку, що мотивація медичного персоналу – це складний процес прагнення особистості до досягнення поставленої власної мети та цілей закладу охорони здоров'я за умови системного підходу, набутих знань та досвіду в рамках професії.

Попри існування досить великого переліку розроблених схем мотивації персоналу більшість керівників закладів охорони здоров'я стикається з труднощами. Сучасному керівнику потрібно грамотно підійти до питання стимулювання підлеглих, щоб із найменшими витратами досягти високих показників функціонування організації. Система мотивації повинна відповідати основним потребам колективу та легко модернізуватися слідом за мінливими умовами. Умовно систему мотивації персоналу підрозділяють на дві форми: матеріальну і нематеріальну.

Отже, матеріальне стимулювання – це найпопулярніший вид посилення працездатності співробітників. Грамотний підхід до оплати праці збільшує її продуктивність. Таке стимулювання може бути у грошовій та негрошовій формах. Прикладом грошового стимулювання можуть бути: премії, оплата абонементів до фітнес-центру; оплата медичної страховки; грошові виплати до особливих подій; компенсація витрат на проїзд до місця роботи; пенсійні надбавки тощо. Негрошовим різновидом матеріального стимулювання є: безкоштовні або частково оплачені путівки для працівників та членів їхніх сімей; гнучкий графік виконання професійних обов'язків; скорочений трудовий день або тиждень; безкоштовні квитки на освітні та культурні заходи; оплачені роботодавцем курси підвищення кваліфікації тощо.

До видів нематеріальної мотивації належать: похвала від адміністрації, підвищення по службі, підвищення кваліфікації коштами організації, створення сприятливої атмосфери, організація спільного дозвілля, наявність зворотного зв'язку тощо. На жаль, відсутність матеріальних стимулів до отримання освіти (підвищення кваліфікації) викликає у молодих людей прагнення реалізувати свої можливості в інших сферах життя, що завдає не виправної шкоди відтворенню інтелектуального потенціалу країни [7], хоча доросла людина, яка навчається, є активним елементом, творцем власної історії, розвиває практичну діяльність, спілкування, моральне поведіння, пізнає інші види специфічної людської активності та домагається необхідних результатів [8].

Вибір матеріальних і нематеріальних методів мотивації персоналу залишається за керівником. Він вирішує, які методи стимулювання будуть найбільш результативні в умовах сучасного ринку і допоможуть досягти максимальної продуктивності роботи персоналу.

Стягнення нарівні із заохоченнями входять у систему мотивації підлеглих. Стягнення мають превентивний характер та допомагають запобігти неправомірним діям працівників або їх недбалому ставленню до роботи.

Сьогодні існує багато інноваційних методів підвищення працездатності. Умовно їх можна поділити на три основні категорії: 1) індивідуальна мотивація (спільне святкування, почергове призначення відповідального за різноманітні спільні заходи, оформлення кімнати відпочинку для персоналу, інформування колективу про особисті досягнення кожного працівника тощо); 2) моральна та психологічна мотивація (соціальне діагностування персоналу, проведення тренінгів і змагань, спрямованих на виявлення людей із лідерськими якостями, створення особливої атмосфери); 3) організаційна мотивація (організація нарад для всього колективу, адміністрування, грейдерування персоналу).

Окрім усіх вищеперерахованих способів мотивування, можна виділити й нестандартні, наприклад турботу про членів сімей, додатковий відпочинок, ігрові кабінети, жартівливі форми покарання та ін.

Варто зауважити, що не існує єдиного правила або найкращого методу мотивації. Найчастіше нематеріальні способи винагороди допомагають досягти бажаного результату набагато швидше, ніж грошові виплати. Найвірніше рішення – це використання комплексу заходів, спрямованих на стимулювання роботи персоналу [9].

На прикладі Комунального некомерційного підприємства «Міська дитяча клінічна лікарня № 24» Харківської міської ради (далі КНП «Міська дитяча клінічна лікарня № 24» ХМР) розглянемо способи стимулювання та мотивації персоналу. КНП «Міська дитяча клінічна лікарня № 24» ХМР є центральною лікарнею міста, яка обслуговує дитяче населення Основ'янського та частину Слобідського району м. Харкова. Лікарня є клінічною базою кафедр дитячої фтизіатрії та пульмонології, а також педіатрії Харківської медичної академії післядипломної освіти [10].

У лікарні реалізується вертикальна лінійно-функціональна організаційна структура управління. Даний тип управління зумовлений, перш за все, технологічною структурою. Необхідно відзначити, що в практиці неможливо обійтися тільки лінійними зв'язками, дуже часто виникають горизонтальні відносини між різними службами, які дають змогу оперативно вирішувати більшість виробничих завдань. На горизонтальному рівні відбувається передача інформації між підрозділами лікарні.

Для створення системи мотивації працівників лікарні визначено такі форми стимулювання: оплата праці, соціальні пільги, навчання

та професійна перекваліфікація. Використання систем винагороди за підсумками роботи структурного підрозділу дає змогу поєднувати фінансові інтереси кожного співробітника із цілями організації.

У лікарні поряд з оцінкою якості самої медичної допомоги проводиться оцінка якості та ефективності праці персоналу. Якість праці визначається за відповідністю розробленим стандартам діяльності. Паралельно проводиться вдосконалення посадових інструкцій.

Вивчення мотивації праці у КНП «Міська дитяча клінічна лікарня № 24» ХМР дало змогу встановити, що управління трудовими ресурсами є складним, багатограним процесом, який включає різноманітні принципи, методи й завдання. Вірно організований механізм управління трудовими ресурсами сприяє вдосконаленню діяльності закладу охорони здоров'я. Виходячи з проведеного аналізу, для вдосконалення мотивації та стимулювання праці в лікарні можна запропонувати такі заходи: більш відповідально підходити до підбору персоналу лікарні; розробити внутрішнє положення щодо нових мотиваційних прийомів та застосовувати їх у лікарні; забезпечити співробітників сприятливими умовами праці; намагатися підвищувати рівень премій, активно застосовувати неекономічні засоби стимулювання тощо.

Також величезне значення мають мотиваційні важелі (зокрема, врахування інтересів зацікавлених осіб) в процесі запровадження на підприємстві інноваційних рішень як технічного, так і організаційного характеру [11].

Сучасний стан організації обліку оплати праці та структури фонду оплати праці має бути поставлений так, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці та повному використанню робочого часу, а структура фонду оплати праці повинна мати соціально-економічний характер [12].

Таким чином, формування кадрової політики та стратегії, що відображаються у статуті та філософії закладу, колективному договорі, правилах внутрішнього розпорядку, основних положеннях щодо кадрової роботи закладу, передбачає новий якісний етап формування та розвитку кадрів закладу охорони здоров'я, що спрямований на забезпечення сталого розвитку цього закладу зокрема та підвищення якості медичної допомоги загалом [13].

Висновки з проведеного дослідження. Пріоритетним завданням будь-якого підприємства є створення такого середовища, яке б спонукало робітників працювати з максимальною зацікавленістю у реалізації свого фізичного, морального та інтелектуального потенціалу. Аналіз теоретичних засад із питань механізму мотивування праці управлінського персоналу та вивчення системи мотивації на діючому підприємстві дали змогу

визначити основні напрями його вдосконалення за рахунок матеріальних і нематеріальних стимулів. Упровадження цих заходів сприятиме підвищенню мотиваційного рівня працівників і росту продуктивності праці [14].

Неможливо виділити найбільш ефективний метод стимулювання персоналу на підприємстві, адже кожен із них має свої переваги та недоліки. Саме тому матеріальні та нематеріальні стимули повинні взаємно доповнювати та збагачувати один одного. Складаючи програму мотивації співробітників, необхідно брати до уваги всі особливості колективу та підприємства у цілому, час від часу переглядати внутрішню політику компанії, прислухаючись до думки підлеглих. Система мотивації персоналу повинна розвиватися не лише на рівні підприємства, а й на регіональному рівні та на рівні держави [15].

Система мотивації працівників має бути прозорою та зрозумілою для того, щоб усунути відчуття несправедливості та порівнянь. Кожен співробітник має знати, що за виконання якісної роботи, за ініціативу та нові ідеї, за творчий підхід до рішення завдань він отримає відповідну винагороду у вигляді премії, знижок, безплатних квитків на участь у конференціях, новітнього обладнання, а також визнання з боку керівника та інших учасників. Отже, нехтування мотиваційним чинником у певній сфері призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції в кожній конкретній організації чи компанії.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Колот А.М. Мотивація персоналу. Київ : КНЕУ, 2002. 337 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Москва : Academia, 2008. 224 с.
3. Гончар О.І., Лемешева Т.Г. Мотивація як основа формування трудового потенціалу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 4. Т. 2. С. 66–69. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_4_2/pdf/066-069.pdf (дата звернення: 04.03.2021).
4. Мотивація персоналу – суттєвий крок до підвищення якості діагностично-лікувального процесу / Б.Г. Веденко та ін. *Новості медицини і фармації*. 2012. № 19(436). URL: <http://www.mif-ua.com/archive/article/34430> (дата звернення: 04.03.2021).
5. Проблеми і перспективи ринково-орієнтованого управління інноваційним розвитком : монографія / за ред. д.е.н., проф. С.М. Ілляшенка. Суми : Папірус, 2011. 644 с. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/12345678925240> (дата звернення: 09.03.2021).
6. Менеджмент : навчальний посібник / за заг. ред. Г.О. Дорошенко. Харків : ВСВ-Принт, 2015. 300 с.
7. Тюріна Д.М. Оцінка ринку праці в умовах планування парадигми рівноваги. *Бізнес інформ* 2013. № 8. С. 220–225.
8. Панфілов О.Ю., Савченко О.О. Філософські аспекти мотивації навчальної діяльності. *Вісник*

Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія «Філософія, філософія права, політологія, соціологія». 2015. № 2(25). С. 13–21.

9. Методы мотивации персонала. *Searchinform*. URL: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/> (дата звернення: 04.03.2021).

10. Про нас. КНП «Міська дитяча клінічна лікарня № 24» ХМР. URL: https://24detlik.city.kharkov.ua/?page_id=306 (дата звернення: 04.03.2021).

11. Чемчикаленко Р.А. Врахування інтересів зацікавлених сторін у процесі відбору критеріїв оцінки інноваційних пропозицій. *Управління розвитком*. 2005. № 3. С. 68–69.

12. Шум М.А., Гужва В.А., Співак О.К. Науково-теоретичні аспекти структури фонду оплати праці в сучасній інформаційній системі. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. № 12/1. С. 36–39. URL: <http://efp.in.ua/uk/journal-item/220> (дата звернення: 04.03.2021).

13. Борщ В.І. Сучасна парадигма системи управління персоналом закладу охорони здоров'я. *Економіка та управління національним господарством*. 2019. № 1(69). С. 73–78.

14. Александрова Р.А. Формування ефективного механізму мотивування праці управлінського персоналу. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Секція «Економічні науки»*. 2019. № 37. С. 148–155.

15. Дімітрієва С.Д. Шляхи підвищення мотивації персоналу. Проблеми матеріальної культури. *Економічні науки*. 2014. № 1. С. 46–49. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64920/14-Dmitrieva.pdf?sequence=1> (дата звернення: 04.03.2021).

REFERENCES:

1. Kolot A. M. (2002) *Motyvatsiia personalu* [Staff motivation]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)
2. Bazarov T.Yu. (2008) *Upravlenie personalom* [Personnel Management]. Moscow: Academia. (in Russian)
3. Honchar O. I., Lemesheva T. H. (2009) *Motyvatsiia yak osnova formuvannia trudovoho potentsialu pidpriemstva* [Motivation as a basis for the formation of labor potential of the enterprise]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, no. 4, pp. 66–69. Available at: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_4_2/pdf/066-069.pdf (accessed 04 March 2021).
4. Vedenko B.H., Melnyk V.A., Pyrolova M.I., Datsenko V.H., Datsenko A.V. (2012) *Motyvatsiia personalu – suttyevyi krok do pidvyshchennia yakosti diahnostychno-likuvalnoho protsesu* [Staff motivation is a significant step towards improving the quality of the diagnostic and treatment process]. *Novosti medytsyny y farmatsyy*, no. 19 (436). Available at: <http://www.mif-ua.com/archive/article/34430> (accessed 04 March 2021).
5. Illiashenko S.M. (2011) *Problemy i perspektyvy rynkovo-orientovanoho upravlinnia innovatsiinym rozvytkom* [Problems and prospects of market-oriented management of innovative development]. Sumy: TOV «Drukarskyi dim «Papirus». (in Ukrainian). Available at: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/25240> (accessed 09 March 2021).

6. Doroshenko H.O. (2015) *Menedzhment* [Management]. Kharkiv: "VSV-Prynt". (in Ukrainian)
7. Tiurina D. M. (2013) Otsinka rynku pratsi v umovakh planuvannia paradyhmy rivnovahy [Labor market assessment in terms of equilibrium paradigm planning]. *Biznes inform*, no. 8, pp. 220–225.
8. Panfilov O.Yu, Savchenko O.O. (2015) Filosofski aspekty motyvatsii navchalnoi diialnosti [Philosophical aspects of motivation of educational activity]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Yurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho» Seriya: Filosofiia, filosofiia prava, politolohiia, sotsiologhiia*, no. 2 (25), pp. 13–21.
9. Searchinform (2021) *Metody motivatsii personala* [Staff motivation methods]. Moscow: Searchinform. Available at: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/> (accessed 04 March 2021).
10. City Children's Clinical Hospital № 24 (2021) Pro nas. KNP «Miska dytiacha klinichna likarnia № 24» KhMR [About us. KNP "City Children's Clinical Hospital № 24" HMR]. Kharkiv: City Children's Clinical Hospital № 24. Available at: https://24detlik.city.kharkov.ua/?page_id=306 (accessed 04 March 2021).
11. Chemchukalenko R.A. (2005) Vrakhuvannia interesiv zatsikavlenykh storin u protsesi vidboru kryteriiv otsinky innovatsiinykh propozyitsii [Taking into account the interests of stakeholders in the process of selecting criteria for evaluating innovative proposals]. *Upravlinnia rozvytkom*, no. 3, pp. 68–69.
12. Shum M.A., Huzhva V.A., Spivak O.K. (2018) Naukovo-teoretychni aspekty struktury fondu opłaty pratsi v suchasni informatsiini systemi [Scientific and theoretical aspects of the structure of the payroll in the modern information system]. *Ekonomika. Finansy. Pravo*, no. 12/1, pp. 36–39. Available at: <http://efp.in.ua/uk/journal-item/220> (accessed 04 March 2021).
13. Borshch V.I. (2019) Suchasna paradyhma systemy upravlinnia personalom zakladu okhorony zdorovia [The modern paradigm of the personnel management system of a health care institution]. *Ekonomika ta upravlinnia natsionalnym hospodarstvom* [Economics and management of the national economy], no. 1(69), pp. 73–78.
14. Aleksandrova R.A. (2019) Formuvannia efektyvnoho mekhanizmu motyvuvannia pratsi upravlinskoho personal [Formation of an effective mechanism for motivating the work of management staff]. *Visnyk Pryazovskoho derzhavnoho tekhnichnoho universytetu. Sektsiia: Ekonomichni nauky*, no. 37, pp. 148–155.
15. Dimitrieva S.D. (2014) Shliakhy pidvyshchennia motyvatsii personal [Ways to increase staff motivation]. *Problemy materialnoy kultury. Ekonomicheskie nauki*, no. 1, pp. 46–49. Available at: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64920/14Dmitrieva.pdf?sequence=1> (accessed 04 March 2021).