

УДК 658:65.012.8:339

DOI: <https://doi.org/10.32782/2522-4263/2025-1-10>**Штангрет А.М.***доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту та маркетингу
у видавничо-поліграфічній справі
Національного університету «Львівська політехніка»***Підгородецький І.М.***аспірант
Національного університету «Львівська політехніка»***Shtangret Andriy***Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department of Management and Marketing
in Publishing and Printing
Lviv Polytechnic National University***Pidhorodetskyi Ivan***Postgraduate Student
Lviv Polytechnic National University*

РИНОК ПРАЦІ: НОВІ ВИКЛИКИ В ХОДІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

LABOR MARKET: NEW CHALLENGES IN ENSURING THE ENTERPRISE'S PERSONNEL SECURITY

АНОТАЦІЯ

Covid-19 та надалі військова агресія спровокували дисбаланс на ринку праці України. Хибним є внесення змін в управління підприємством виходячи виключно із поточної ситуації. Необхідним є цілісне бачення, що передбачає з'ясування базових засад функціонування ринку праці, зокрема через вивчення змісту складових у вигляді понять «ринок» й «праця», та врахування суттєвості впливу промислових революцій. Отримані результати дозволили довести важливість переорієнтації безпекової діяльності в межах підприємства з ліквідації наслідків реалізації загроз на ретельне вивчення змін в характері взаємовідносин роботодавця та найманих працівників. Виконання поточних завдань щодо поновлення кадрового складу через втрати за рахунок біженців, внутрішньо переміщених осіб та мобілізованих повинні синхронізуватися із стратегічним баченням важливості формування й розвитку людського капіталу. Післявоєнне відновлення економіки буде супроводжуватися припливом іноземних інвестицій, що уможливить скорочення технологічного відставання, але отримання позитивного результату на рівні підприємства визначатиметься якістю кадрового складу.

Ключові слова: ринок, праця, ринок праці, виклик, кадрова безпека підприємства, робоча сила, найманий працівник, роботодавець.

ANNOTATION

Covid-19 and subsequent military aggression have provoked an imbalance in the labor market of Ukraine. It is wrong to make changes in the management of the enterprise based solely on the current situation. A holistic vision is needed, which involves clarifying the basic principles of the functioning of the labor market, in particular by studying the content of the components in the form of the concepts of "market" and "labor", and taking into account the significance of the impact of industrial revolutions. The results obtained allowed us to prove the importance of reorienting security activities within the enterprise from eliminating the consequences of the implementation of threats to a thorough study of changes in the nature of the relationship between the employer and employees. The purpose of the article is to consistently consider such concepts as "market", "labor" and "labor market" and to clarify the aspects of the implementation of industrial revolutions, which

together determine new challenges in ensuring the personnel security of the enterprise. To form the theoretical foundations of the development of the enterprise's security activities, the following methods were used: induction and deduction, comparison and systematization – when studying the essential characteristics of the terms "market", "labor" and "labor market"; synthesis and analysis – to clarify the changing nature of the relationship between labor market participants under the influence of the implementation of each subsequent industrial revolution; morphological analysis – to clarify the list of key challenges that are relevant in the current situation and require a timely and adequate response within the framework of the enterprise's security activities; graphic – for a visual presentation of theoretical and methodological material; abstract-logical – for theoretical generalizations and conclusions of the study. The implementation of current tasks to replenish the workforce due to losses due to refugees, internally displaced persons and mobilized personnel must be synchronized with the strategic vision of the importance of the formation and development of human capital. The post-war economic recovery will be accompanied by an influx of foreign investment, which will make it possible to reduce the technological lag, but obtaining a positive result at the enterprise level will be determined by the quality of the workforce. The list of key challenges provoked by changes in the labor market includes: dynamic changes in the labor market situation; lack of balance between the interests of the employee and the employer; the need to compete by constantly improving the tools; ensuring the effectiveness of investing in human capital. It is substantiated that the identified challenges are only part of a larger array, but the response to them by security entities should ensure the implementation of preventive measures in order to prevent the emergence and development of threats to the personnel security of the enterprise.

Keywords: market, labor, labor market, challenge, personnel security of the enterprise, workforce, employee, employer.

Постановка проблеми. В теоретичних на-
працюваннях система економічної безпеки
підприємства містить таку складову як ка-
дрова безпека. На практиці безпекова діяль-
ність стосовно цієї функціональної складової

обмежується заходами фізичного захисту, спрямованими на недопущенні та ліквідації загроз, що виникли з вини працівників. Поточна ситуація на ринку праці, обтяжена дефіцитом робочої сили через військові дії, вказує на невідповідність наявних напрацювань тим завданням, які стоять перед суб'єктами безпеки. Окрім приділення уваги питанням оперативного плану щодо поповнення й заміщення втрат в кадровому складі, стратегічний вимір, виходячи із досвіду країн-лідерів економічного розвитку, вимагає зосередження уваги на покращенні якісних параметрів, зокрема в частині інвестування в людський капітал. В цілому актуальним є перегляд засад забезпечення кадрової безпеки шляхом уточнення базових умов взаємодії найманого працівника й роботодавця, що реалізується на ринку праці, з метою визначення нових викликів для реалізації відповідних безпекових програм захисту та більш результативного використання можливостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню суті пов'язаних понять «ринок», «праця» та «ринок праці» належну увагу приділили такі дослідники як П. Василенко [1], В. Васильченко [1], О. Герасименко [3], А. Колот [3], Е. Лібанова [4], С. Мочерний [5], М. Семікіна [6], Л. Швайка [7] та інші. В публікаціях зазначених науковців містяться результати наукових розвідок стосовно покращення взаємовідносин між роботодавцем та найманим працівником, зокрема на підставі узгодження інтересів, що сприяє зниженню ймовірності виникнення конфліктів, а відтак недопущенню посилення загроз для кадрової безпеки підприємства.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сформовані на українських підприємствах системи економічної безпеки підприємства орієнтовані на ліквідацію загроз. Питання реагування на виклики, які вказують на зміну безпекової ситуації, загалом не реалізується, що є суттєвою прогалиною, яка унеможлиблює застосування превентивних заходів, які є суттєво вищими за результативність у порівнянні із ліквідацією негативних наслідків. Питання встановлення викликів, що характеризують стан й трансформацію ринку праці не розглядається.

Постановка завдання. Мета статті полягає в послідовному розгляді таких понять як «ринок», «праця» й «ринок праці» та з'ясуванні аспектів реалізації промислових революцій, що в сукупності визначає нові виклики в ході забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Початково уточнення змісту поняття «ринок» викликано подальшим розглядом ринку праці та наявності сьогодні тих ознак, які були первинними. Виникнення перших ринків спостерігалось в часи розквіту Стародавньої Греції та Стародавнього Риму, що було спричинено

синхронним зростанням виробництва продовольства й розвитком ремесел при збільшенні зацікавленості членів спільноти у задоволенні ширшого кола потреб. Фактично йшлося про певну територію, яка послуговувала місцем здійснення обміну продуктами особистої діяльності задля отримання інших з метою підтримання життєздатності. Одне із перших трактувань ринку міститься в Оксфордському словнику, що датується 1066 роком, де вказується на «...право лорда та державних установ організувати зустріч осіб для продажу й купівлі» [8, с. 172]. Можна стверджувати, що територіальна ознака ринку не втратила актуальності й сьогодні, зокрема і у формі віртуальної платформи де взаємодіють покупець й продавець через купівлю продаж будь-якого товару. Водночас в наукових колах не припиняється дискусія щодо засад функціонування ринку. Так, А. Сміт та його послідовники обґрунтовували необхідність розгляду ринку як саморегулюючої системи, яка уможлиблює задоволення інтересів усіх учасників через перерозподіл ресурсів на підставі встановлення рівноваги між попитом й пропозицією. Дж. М. Кейнс доводив хибність такого підходу, що спиралося на переконання необхідності участі й держави в якості регулятора з метою дотримання прав основних учасників та уникнення дисбалансу, що обмежить можливість задоволення потреб населення. В сучасній науковій літературі відображено ті аспекти, які були закладені в минулому, що можна проілюструвати через цитування визначення, яке міститься в публікації С. Мочерного, де вказується, що ринок являється «...певною сукупністю відносин, між покупцями і продавцями з приводу купівлі-продажу товарів і послуг та механізм забезпечення цього процесу згідно із законами товарного ринку» [5, с. 49]. В цілому сьогодні має місце поєднання різноаспектного сприйняття ринку, де базовим залишається конкуренція поміж продавців й покупців, що реалізується у справедливій ціні на товар. Дуальність участі держави визначається поєднанням обмежувальних заходів щодо реалізації товарів, які несуть загрозу, із стимулюванням учасників задля якісного задоволення потреб.

Праця, як друге із досліджуваних понять, характеризується раннім усвідомленням людиною необхідності провадження задля підтримання життєздатності організму. Відтак сьогодні розрізняють вузьке й широке сприйняття цього поняття. Перше відображає історично сформоване бачення фізичної активності, тобто йдеться про «...діяльність людини; сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізіологічної або розумової енергії та мають своїм призначенням створення матеріальних благ і духовних цінностей» [2, с. 919]. В основі такого бачення лежить здійснення комплексу дій, послуговуючись певними засобами, результатом чого повинно бути досягнення раніше встановлених

цілей, зокрема у формі життєво важливого блага. Для ілюстрації широкого сприйняття праці можна скористатися позицією А. Колота, який розглядає її як «...єдність біологічної, трудової, соціальної та духовної іпостасей» [3, с. 10], що демонструє необхідність прояву різноаспектної активності, не обмежуючись задоволенням фізичних потреб. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується зростанням вагомості інформації і знань як нелімітованих ресурсів, що визначає пріоритетність розумової праці, основою якої є спадкові інтелектуальні задатки та спроможність до саморозвитку за наявності необхідного ресурсного забезпечення. Загалом у сприйнятті праці, не залежно від форми реалізації, як цілеспрямованої діяльності домінує акцент на її важливості для самоусвідомлення й розвитку кожної особистості, зайняття місця в суспільстві та створенні необхідного підґрунтя для збереження прийнятних умов існування наступним поколінням.

Виникнення ринку праці у сучасному розумінні як місця де відбувається узгодження умов взаємодії роботодавця та найманого працівника як мінімум датується XVIII ст. до н. е. Саме ця дата вказує на дію в Месопотамії законів Хаммурапі, які встановлювали засади найму працівника та визначення рівня оплати праці. Усі працівники умовно поділялися на три групи із відповідною градацією розміру винагороди. Найвищу цінність мали працівники, що володіли спеціальними знаннями, зокрема в галузі медицини, будівництва житла та будьяких складних механізмів. Друга група складалася із тих осіб, що мали навик пошиття одягу, спроможні були кваліфіковано обробляти камінь та деревину. До третьої групи відносилися тих, що були здатні виконувати просту фізичну роботу в сільському господарстві. Процес найму передбачав узгодження інтересів обох сторін, виходячи із спроможності виконувати роботу й можливості отримання винагороди, яка забезпечувала задоволення потреби працівника та його сім'ї. Цей історичний факт вказує, що закладені в минулому засади функціонування ринку праці відповідають таким, що мали місце на будь-якому іншому ринку, але із врахуванням специфіки товару, а також, що вони залишилися актуальними й сьогодні, в тому числі в ракурсі групування найманих працівників та градації рівня оплати праці.

Упродовж тривалого історичного періоду трактування поняття «ринку праці» в більшості не зазнало суттєвих змін відносно початкового сприйняття з часів Месопотамії, але відбулося уточнення окремих важливих моментів, можна сказати осучаснення за рахунок деталей. Ілюстрація змісту такої трансформації нами буде здійснена за рахунок виділення окремих позицій, що обґрунтовані в напрацюваннях українських дослідників.

Першочергово доцільно відзначити, що в межах першого підходу прослідковується

успадкована асоціація ринку праці із місцем де відбуваються операції купівлі–продажу. Так, М. Семикіна доводить необхідність розгляду досліджуваного поняття як «...особливого ринку, на якому відбувається продаж послуг праці в якості специфічного товару, що дозволяє найманому працівнику на умовах договору (контракту) виконати певний обсяг роботи (трудових послуг) певної якості упродовж необхідного часу, отримуючи дохід» [6, с. 96]. На наш погляд, цікавим є підкреслення специфічності товару, що є об'єктом торгівлі на такому ринку. На інших ринках товар переходить у власність покупця, але на ринку праці такий процес неможливий. Дискусійним моментом є те, що М. Семикіна розглядає лише ті переваги, що отримує найманий працівник, зокрема у вигляді винагороди за виконану роботу, залишаючи без уваги іншу зацікавлену сторону – роботодавця. Цей момент частково уточнений в межах другого підходу, коли має місце узгодження інтересів за рахунок знаходження рівноваги між попитом і пропозицією. Саме на таких моментах наголошує В. Васильченко, в трактуванні якого ринок праці являється «...виразом конкретних систем суспільної організації найму праці в умовах товарно-грошових відносин, який забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії закону попиту і пропозиції» [1, с. 7]. В процитованому визначенні конкретизовано кілька важливих моментів: по-перше, основу складає організований процес, а не хаотичні дії, що безпосередньо вимагає регулювання зі сторони держави за рахунок формування й забезпечення дієвості відповідних інституцій; по-друге, йдеться про конкуренцію поміж претендентів на робочі місця та роботодавців. В поточних умовах перші виборюють можливість почати та/або продовжити трудову діяльність в кращих умовах та за вищого рівня оплати праці за рахунок професійного рівня та відповідності особистих якостей технології й організації в умовах певного підприємства. Цифровізація й інтелектуалізація економіки змушує роботодавців шукати фахівців із відповідним рівнем цифрової грамотності, спроможним генерувати нові знання й практично їх впроваджувати у формі інновацій задля покращення конкурентних позицій підприємства. Тобто, ринок праці не є двовимірною площиною де зустрічається покупець й продавець, а місцем множинного встановлення зв'язків, коли найманий працівник не обмежений в контакт з одним роботодавцем, а досягнена домовленість не слугує обмеженнями подальшої активності як учасника на ринку праці. Такі реалії набули реалізації за результатами COVID-19 із набуттям поширення практики організації віддалених робочих місць й впровадженням гнучкого графіку виконання завдань, коли роботодавець втратив контроль за найманим працівником, а останній, відповідно, отримав додаткові можливості

для вищої мобільності без будь-яких географічних обмежень у місці роботи. Автоматизація й роботизація уже посилили конкуренцію не лише поміж працівників, що орієнтовані на просту фізичну працю, але й так званих «білих комірців», які також перебувають під загрозою безробіття. Попри високі темпи розвитку цифрових технологій, зокрема такої як штучний інтелект, зростає попит на інтелектуально розвинутих працівників із креативним підходом до вирішення будь-яких проблем, тобто нових і тих, що з'явилися вперше.

Третій підхід послуговує подальшому поглибленню розуміння сучасної трансформації ринку праці, коли має місце зміна умов взаємодії основних учасників. Для доведення цієї тези процитуємо Е. Лібанову, яка доводить необхідність розгляду ринку праці як «...системи соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва та населенням – власниками робочої сили щодо задоволення попиту перших на працю, а інших – на робочі місця, які є їхнім джерелом засобів існування» [4, с. 42]». Відмінним є розгляд основних учасників ринку як власників, досягнення цілей яких можливе лише у випадку взаємовигідної співпраці. Тобто, якщо раніше йшлося про домінування позиції роботодавця, то в поточних умовах існує паритет, але із врахуванням тих якостей, якими повинен характеризуватися найманий працівник. Цікавою є така позиція і тим, що в її основі покладено системний підхід, який дає змогу деталізувати систему через розгляд підсистем нижчого порядку та уточнення умов узгодженого існування й набуття нових характеристик.

Обставиною виділення четвертого підходу стало те, що ринок праці пропонується розглядати як механізм, призначений для перерозподілу праці в ті сфери, де досягається вище результативність використання. Так, Л. Швайка пропонувала розглядати ринок праці як «...сукупність механізмів, які забезпечують координацію попиту та пропозиції, купівлю/продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці, соціальну опіку через підприємницькі структури» [7, с. 16]. Імпонує те, що узгодження інтересів найманого працівника та роботодавця можливе за активності третього учасника такого ринку – держави, що має створити відповідні механізми та підтримувати їх дієздатність. Йдеться не лише про інвестування в людський капітал через розбудову системи освіти та охорони здоров'я, але й призупинення демографічної кризи та гальмування трудової міграції, що посилюють дисбаланс на ринку праці в Україні.

Усі виділені підходи об'єднані усвідомленням того факту, що основними учасниками ринку праці є наймані працівники, роботодавці та держава. Відмінності мають місце через акцент на певні ключові моменти, що

визначають характер взаємодії зазначених учасників. Важливо наголосити на тому факті, що стабільність ринку праці можлива за узгодження інтересів усіх сторін, але такий стан є короткостроковий, оскільки, у відповідності до системного підходу, йдеться про відкриту соціально-економічну систему, яка перебуває під впливом зовнішніх факторів та внутрішніх змін. Так, сьогодні стан ринку праці в Україні визначається інтенсивністю військових дій, оскільки це безпосередньо впливає на мобільність робочої сили, тобто чисельність груп біженців та внутрішньо переміщених осіб. Попри тривалість активної фази війни, цей фактор все таки можна вважати короткостроковою дією. Вважаємо за необхідне звернутися до тих процесів, що мають довгостроковий вплив і не лише для нашої країни, тобто розглянути промислову революцію.

Початок першої промислової революції датується кінцем XVIII ст., що було реалізовано в наступних технологічних змінах: поширення парових двигунів, що забезпечило перехід від ручної праці до машинної із створенням фабрик та зростанням продуктивності праці; збільшення попиту на вугілля та продукцію металургії задля задоволення потреб в механічних засобах виробництва та забезпечення їх дієвості; зростання потреби в продуктах харчування й розвитку інфраструктури задля створення необхідних місць проживання для працівників. З позиції досліджуваної теми цікавими були зміни на ринку праці, коли функціонування фабрик потребувало кваліфікованих працівників із набуттям певних знань й спроможністю підтримувати високий темп виробництва, що вимагало довгострокових взаємовигідних умов співпраці.

Драйвером другої промислової революції виступили електроенергія і нафта, а результатом стало масове виробництво автомобілів, телефонів, телевізорів. Важливим було не лише витіснення ще в більшій мірі фізичної праці за рахунок механізації й автоматизації, а також зростання важливості здобуття та систематичного осучаснення знань. Цінною стала розумова праця, що могла забезпечити генерування нових знань із реалізацією у вигляді інноваційних продуктів.

Інтернет та автоматизація стали основою третьої промислової революції. Посилення конкуренції поміж виробників спровокувало необхідність відходу від технології масового виробництва на користь вивчення та задоволення індивідуальних потреб споживачів, що збільшило потребу в творчому підході завдяки особистим інтелектуальним якостям працівників.

Датою початку четвертої промислової революції вважається 2011 рік, хоча це можна вважати, виходячи зі відмінних тенденцій технологічного поступу кожної окремої країни, скоріше певним умовним горизонтом. Попри

активний поступу країн-лідерів економічного розвитку в застосуванні цифрових технологій, зокрема штучного інтелекту, відзначений раніше попит на інтелектуальну працю людини має чітку тенденцію до зростання. Йдеться не лише про спроможність генерувати нові ідеї, коли штучний інтелект здатний із суттєво вищою швидкістю слідувати за створеним алгоритмом дій, а узгоджено взаємодіяти із машинами, витримуючи обсяги інформації й цілісно спостерігаючи за розвитком ситуації, шукаючи нові варіанти вирішення існуючих та нових проблем.

Здійснений короткий огляд формує бачення існування паралелей між змінами на ринку праці та ходом реалізації кожної наступної промислової революції, що безпосередньо повинно враховуватися в ході здійснення безпекової діяльності в умовах певного підприємства. Зроблені нами проміжні висновки узагальнені графічно на рис. 1.

Визначені нами виклики не можна вважати такими, що презентують усю сукупність тих, які визначають завдання для суб'єктів безпеки українських підприємств. Йдеться про фрагмент масиву, який безпосередньо визначений характером довгострокових змін на ринку

праці під впливом промислових революцій та тою специфікою, яка відрізняє робочу силу як товар.

Висновки з проведеного дослідження. Технологічний поступ України відбувається з певним відставанням від країн-лідерів, що спричинено трансформацією національної економіки та поточною військовою агресією Російської Федерації. Система безпеки підприємства повинна максимально швидко реагувати як на поточні виклики, що пов'язані із обмеженнями пропозиції робочої сили на ринку праці через значну кількість біженців, внутрішньо переміщених осіб та мобілізованих, так й вибудувати стратегію безпекової діяльності виходячи із перспектив післявоєнної відбудови країни, тобто надходження іноземних інвестицій, які сприятимуть скорочення технологічного відставання, що можливе за наявності відповідного кадрового потенціалу.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на конкретизації заходів безпекової діяльності щодо адекватної й своєчасної реакції на тактичні й стратегічні виклики, які виникають за поточного стану та можливих подальших трансформацій ринку праці.

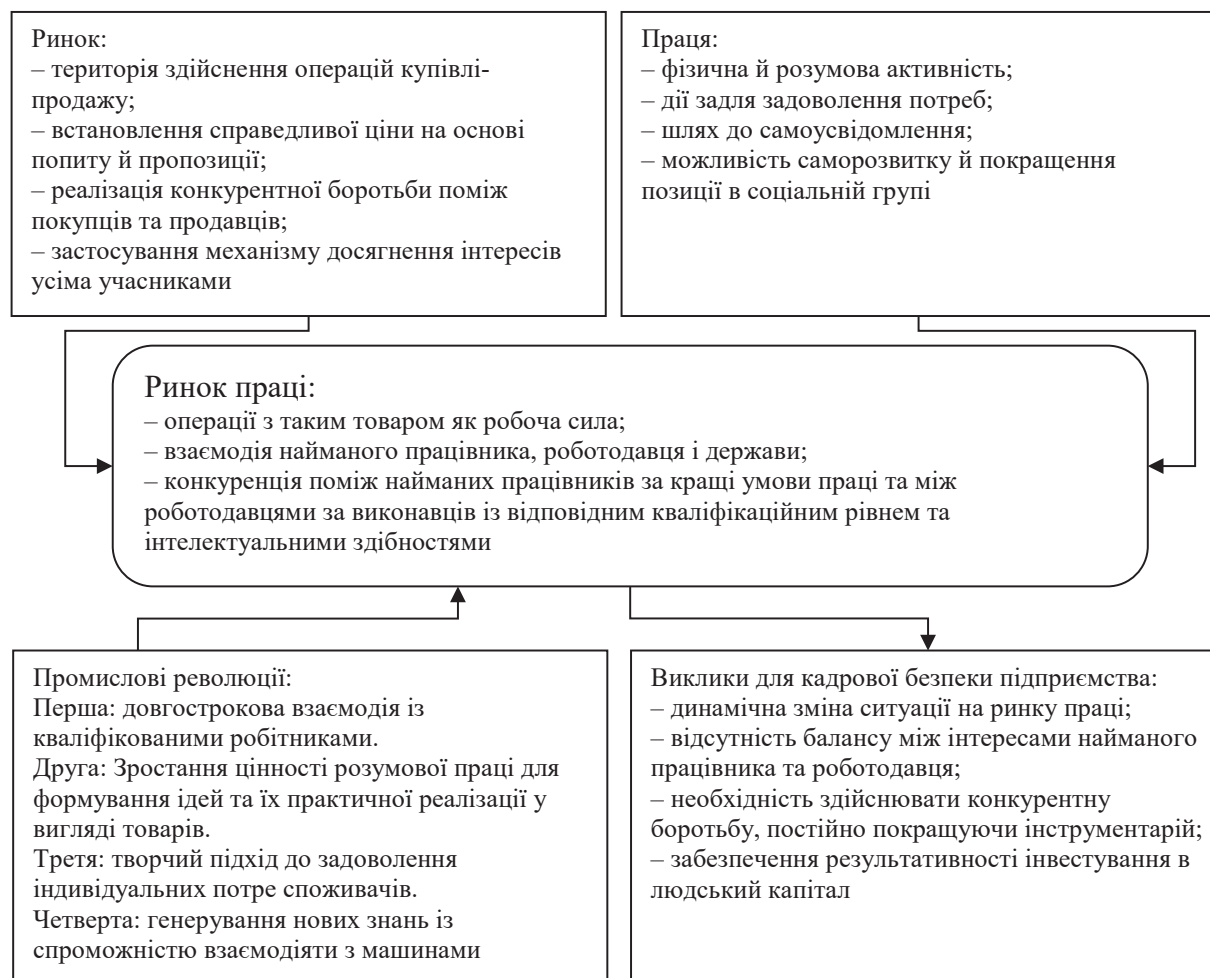


Рис. 1. Умови виникнення викликів для кадрової безпеки підприємства

Джерело: сформовано авторами

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Васильченко В. С., Василенко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика. Київ : Козак, 2000. 318 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь : Перун, 2004. 1440 с.
3. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–31.
4. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів XXI століття. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 2. С. 41–46.
5. Мочерний С. В. Економічна теорія. Київ : «Видавничий центр «Академія», 2005. 640 с.
6. Семикіна М. В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці. Кіровоград : ПВЦ «Мавік», 2004. 146 с.
7. Швайка Л. А. Державне регулювання економіки. Київ : Знання, 2006. 435 с.
8. Oxford dictionary. Oxford : Clarendon Press, V. VI. 1970. P. 172–173.

REFERENCES:

1. Vasylchenko V. S., Vasylenko P. M. (2000) *Rynok pratsi: teoretychni osnovy i derzhavna praktyka* [Labor market: theoretical foundations and state practice]. Kyiv: Kozak, 318 p. (in Ukrainian)
2. Busel V. T. (ed.) (2004) *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy* [Large Explanatory Dictionary of the Modern Ukrainian Language]. Kyiv; Irpin : Perun, 1440 p. (in Ukrainian)
3. Kolot A. M., Herasymenko O. O. (2020) Kontsept "Pratsia 4.0": teoretyko-prykladni zasady formuvannia ta rozvytku [The concept of "Work 4.0": theoretical and applied principles of formation and development]. *Ekonomika i prohnozuvannia – Economics and forecasting*, no. 1, pp. 7–31.
4. Libanova E. M. (2012) Problemy rozvytku rynku pratsi v konteksti sotsialnoi polityky Ukrainy, zahroz ta vyklykiv KhKhI stolittia [Problems of labor market development in the context of social policy of Ukraine, threats and challenges of the 21st century]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia – Labor market and employment of the population*, no. 2, pp. 41–46.
5. Mochernyi S. V. (2005) *Ekonomichna teoriia* [Economic theory]. Kyiv : "Vydavnychiy tsentr "Akademiia", 640 p. (in Ukrainian)
6. Semykina M. V. (2004) *Rehuliuвання konkurentospromozhnosti u sferi pratsi* [Regulation of competitiveness in the labor sphere]. Kirovohrad: PVTs "Mavik", 146 p. (in Ukrainian)
7. Shvaika L. A. (2006) *Derzhavne rehuliuвання ekonomiky* [State regulation of the economy]. Kyiv: Znannia, 435 p. (in Ukrainian)
8. Oxford dictionary. Oxford : Clarendon Press, V. VI. (1970). Pp. 172–173.