

УДК 331.108.2:614.2(477)

Т. М. Яневська,
 доктор філософії в галузі публічного управління та адміністрування,
 директор, Комунальне некомерційне підприємство "Консультативно-діагностичний центр"
 Подільського району міста Києва
 ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-8426-2277>

DOI: 10.32702/2306-6814.2026.9.481

УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ ОЦІНЮВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я

T. Yanevska,
 PhD in Public Governance and Administration, Director,
 Kyiv Municipal Non-commercial Enterprise "Consulting and Diagnostic Center" of Podilskyi District

IMPROVING THE TOOLS FOR ASSESSING THE PERSONNEL POTENTIAL OF HEALTHCARE WORKERS IN THE PUBLIC HEALTH MANAGEMENT SYSTEM

У статті досліджено теоретико-методичні засади оцінювання кадрового потенціалу медичних працівників як ключового елементу публічного управління системою охорони здоров'я України. Обґрунтовано, що в умовах реформування галузі, децентралізації та запровадження програми медичних гарантій виникає об'єктивна потреба в удосконаленні інструментарію комплексної оцінки кадрового потенціалу, який би враховував як кількісні, так і якісні характеристики медичного персоналу. Доведено, що традиційні підходи до оцінювання кадрів, які базуються переважно на аналізі формальних показників (наявність диплому, сертифікату, кваліфікаційної категорії), не дозволяють отримати об'єктивну картину реального стану кадрового потенціалу та визначити резерви його розвитку.

Автором визначено, що кадровий потенціал медичного працівника — це сукупність професійно-кваліфікаційних, соціально-демографічних, психофізіологічних та особистісних характеристик, які визначають його здатність ефективно виконувати професійні обов'язки та розвиватися відповідно до потреб системи охорони здоров'я. Розкрито зміст таких понять як "кадровий потенціал", "професійно-кваліфікаційний потенціал", "інтегральний показник професійної компетенції", "коефіцієнт кваліфікаційної активності" в контексті публічного управління медичними кадрами. На основі аналізу існуючих методик оцінювання персоналу (зокрема, підходів українських дослідників С.О. Кубіцького, М.Г. Белопольського, О.В. Хаджинової, А.В. Бессонової, Т.І. Балановської та О.П. Гогулі, адаптованих до діяльності закладів охорони здоров'я) запропоновано удосконалений методичний комплекс кількісної оцінки кадрового потенціалу медичних працівників. Комплекс включає чотири структурні елементи: оцінку соціально-демографічного потенціалу (структура персоналу за віком, статтю, стажем роботи, рівнем освіти); оцінку професійно-кваліфікаційного потенціалу (наявність кваліфікаційних категорій, участь у системі безперервного професійного розвитку); оцінку рівня професійної компетентності (інтегральний показник, що включає коефіцієнт кваліфікаційного рівня, коефіцієнт досвіду роботи, коефіцієнт кваліфікаційної активності); оцінку ділових та особистісних якостей.

Розроблено математичний апарат для визначення інтегрального показника кадрового потенціалу окремого медичного працівника, який становить суму трьох компонентів: професійно-кваліфікаційний потенціал, показник рівня професійної компетентності та коефіцієнт ділових і особистісних якостей. Максимальне значення інтегрального показника становить 8,5 бала. Запропоновано критеріальну шкалу оцінки кадрового потенціалу: до 5,0 балів — низький потенціал, від 5,1 до 7,0 балів — середній

потенціал, понад 7,1 бала — високий потенціал. Визначено шкали для оцінки кваліфікаційного рівня відповідно до трудових функцій (від 1,0 до 3,0 балів залежно від складності виконуваних завдань) та коефіцієнта досвіду роботи (від 1,0 до 2,5 балів залежно від стажу професійної діяльності). Обґрунтовано доцільність використання коефіцієнта кваліфікаційної активності, який характеризує участь працівника в системі безперервного професійного розвитку (участь у семінарах, тренінгах, конференціях, курсах підвищення кваліфікації, стажуваннях). Запропоновано впровадження професійно-кваліфікаційної матриці як інструменту систематизації персоналізованих даних про медичних працівників у розрізі займаної посади, стажу роботи, рівня освіти, наявності кваліфікаційної категорії, участі в програмах безперервного професійного розвитку.

Визначено етапи проведення оцінки кадрового потенціалу: підготовчий (систематизація та групування інформації); визначення параметрів якісних та кількісних критеріїв; аналітичний (проведення оцінки за вибраними напрямками); інтерпретаційний (систематизація результатів, формулювання висновків); розробка напрямів розвитку кадрового потенціалу (створення "індивідуальної карти розвитку", формування програми безперервного професійного розвитку). У висновках наголошено, що впровадження запропонованого методичного комплексу в практику управління закладами охорони здоров'я дозволить підвищити об'єктивність оцінки кадрового потенціалу, виявити резерви його покращення, розробити персоналізовані програми професійного розвитку медичних працівників та підвищити ефективність використання кадрових ресурсів у системі охорони здоров'я України.

The article examines the theoretical and methodological principles of assessing the personnel potential of healthcare workers as a key element of public management of the healthcare system of Ukraine. It is substantiated that in the context of reforming the industry, decentralization and implementation of the medical guarantee program, there is an objective need to improve the tools for comprehensive assessment of personnel potential, which would take into account both quantitative and qualitative characteristics of medical personnel. It is proven that traditional approaches to personnel assessment, based mainly on the analysis of formal indicators (availability of a diploma, certificate, qualification category), do not allow obtaining an objective picture of the real state of personnel potential and determining the reserves for its development. The author determines that the personnel potential of a healthcare worker is a set of professional-qualification, socio-demographic, psychophysiological and personal characteristics that determine his ability to effectively perform professional duties and develop in accordance with the needs of the healthcare system.

The content of such concepts as "personnel potential", "professional-qualification potential", "integral indicator of professional competence", "qualification activity coefficient" in the context of public management of medical personnel is revealed. Based on the analysis of existing personnel assessment methods (in particular, the approaches of Ukrainian researchers S.O. Kubitskyi, M.H. Belopolskyi, O.V. Khadzhyanova, A.V. Bessonova, T.I. Balanovska and O.P. Hohulia, adapted to the activities of healthcare institutions), an improved methodological complex for quantitative assessment of the personnel potential of healthcare workers is proposed. The complex includes four structural elements: assessment of socio-demographic potential (personnel structure by age, gender, work experience, education level); assessment of professional-qualification potential (availability of qualification categories, participation in the system of continuous professional development); assessment of the level of professional competence (an integral indicator that includes the qualification level coefficient, work experience coefficient, qualification activity coefficient); assessment of business and personal qualities. A mathematical apparatus for determining the integral indicator of the personnel potential of an individual healthcare worker is developed, which is the sum of three components: professional-qualification potential, indicator of the level of professional competence, and coefficient of business and personal qualities.

The maximum value of the integral indicator is 8.5 points. A criteria scale for assessing personnel potential is proposed: up to 5.0 points — low potential, from 5.1 to 7.0 points — average potential, over 7.1 points — high potential. Scales for assessing the qualification level according to labor functions (from 1.0 to 3.0 points depending on the complexity of the tasks performed) and the work experience coefficient (from 1.0 to 2.5 points depending on the length of professional activity) are determined. The expediency of using the qualification activity coefficient, which characterizes the employee's participation in the system of continuous professional development (participation in seminars, trainings, conferences, advanced training courses, internships), is substantiated. The introduction of a professional-qualification matrix as a tool for systematizing personalized data on healthcare workers by position, work experience, education level, qualification category, participation in continuous professional development programs is proposed. The stages of personnel potential assessment are determined: preparatory (systematization and grouping of information); determination of parameters of qualitative and quantitative criteria; analytical (assessment in selected areas); interpretive (systematization of results, formulation of conclusions); development of directions for the development of personnel potential (creation of an "individual development map", formation of a continuous professional development program). The conclusions emphasize that the implementation of the proposed methodological complex in the practice of managing healthcare institutions

will increase the objectivity of assessing personnel potential, identify reserves for its improvement, develop personalized programs for the professional development of healthcare workers and increase the efficiency of using human resources in the healthcare system of Ukraine.

Ключові слова: публічне управління, охорона здоров'я, кадровий потенціал, оцінювання персоналу, медичні працівники, професійна компетентність, безперервний професійний розвиток, критеріальна шкала.

Key words: public administration, healthcare, personnel potential, personnel assessment, healthcare workers, professional competence, continuous professional development, criteria scale.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Система охорони здоров'я України перебуває на етапі глибоких структурних перетворень, що супроводжуються реформуванням фінансових механізмів, оптимізацією мережі закладів та впровадженням нових моделей управління [4; 7]. У цих умовах кадровий потенціал стає визначальним чинником здатності системи охорони здоров'я ефективно функціонувати та забезпечувати доступну та якісну медичну допомогу населенню [1; 3].

Однак існуюча система оцінювання кадрового потенціалу медичних працівників, яка базується переважно на формальних показниках (наявність диплому, сертифікату, кваліфікаційної категорії, стажу роботи), не дозволяє отримати об'єктивну картину реального стану кадрів та визначити резерви їх розвитку [5]. Відсутність комплексного інструментарію, який би враховував як кількісні, так і якісні характеристики медичного персоналу, ускладнює прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері кадрової політики.

Особливої актуальності ця проблема набуває в контексті запровадження програми медичних гарантій, коли заклади охорони здоров'я змушені конкурувати за пацієнта, а якість медичної допомоги стає визначальним фактором їх конкурентоспроможності [6; 8]. У цих умовах виникає об'єктивна потреба в удосконаленні інструментарію оцінювання кадрового потенціалу, який би дозволив не лише оцінити поточний стан, але й спрогнозувати перспективи розвитку медичних працівників.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематиці оцінювання кадрового потенціалу присвячено значну кількість наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Зокрема, в Україні ці питання досліджували С.О. Кубіцький, який розробив теоретико-методологічні засади управління персоналом та оцінювання його потенціалу [1]. Т.І. Балановська та О.П. Гоголю у своїх працях розглядали організаційно-методичні підходи до оцінювання персоналу в контексті управління організацією [2]. М.Г. Белопольський, О.В. Хаджинова та А.В. Бессонова досліджували теоретико-методологічні засади системи управління кадровим потенціалом підприємства [3].

Водночас, незважаючи на значний науковий доробок, питання адаптації існуючих методик оцінювання кадрового потенціалу до специфіки діяльності закладів охорони здоров'я залишаються недостатньо вивчени-

ми [9]. Відчувається брак досліджень, присвячених розробці комплексного інструментарію, який би враховував особливості професійної діяльності медичних працівників, їхню участь у системі безперервного професійного розвитку та оцінку ділових і особистісних якостей.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є удосконалення інструментарію оцінювання кадрового потенціалу медичних працівників в системі публічного управління охороною здоров'я шляхом розробки методичного комплексу кількісної оцінки, що включає оцінку соціально-демографічного, професійно-кваліфікаційного потенціалу, рівня професійної компетентності та ділових і особистісних якостей.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У процесі дослідження автором проаналізовано теоретичні підходи до визначення поняття "кадровий потенціал" у контексті публічного управління. Узагальнення існуючих підходів дозволило визначити кадровий потенціал медичного працівника як сукупність професійно-кваліфікаційних, соціально-демографічних, психофізіологічних та особистісних характеристик, які визначають його здатність ефективно виконувати професійні обов'язки та розвиватися відповідно до потреб системи охорони здоров'я [1; 3].

На основі аналізу існуючих методик оцінювання персоналу, зокрема підходів українських дослідників С.О. Кубіцького, М.Г. Белопольського, О.В. Хаджинової, А.В. Бессонової, Т.І. Балановської та О.П. Гоголі, адаптованих до діяльності закладів охорони здоров'я, запропоновано удосконалений методичний комплекс кількісної оцінки кадрового потенціалу медичних працівників [1; 2; 3].

Методичний комплекс включає чотири структурні елементи.

Перший елемент — оцінка соціально-демографічного потенціалу. Вона передбачає аналіз структури персоналу за такими показниками: розподіл за віком (молодший за 30 років, 31—40 років, 41—50 років, старший за 50 років), за статтю (чоловіки, жінки), за стажем роботи (до 5 років, 6–10 років, 11—20 років, понад 20 років), за рівнем освіти (молодший спеціаліст, бакалавр, магістр, наявність наукового ступеня). Такий аналіз дозволяє оцінити демографічну структуру колективу, виявити тенденції до "старіння" кадрів, визначити категорії персоналу, які потребують особливої уваги з боку керівництва [1].

Другий елемент — оцінка професійно-кваліфікаційного потенціалу. Вона передбачає аналіз наявності кваліфікаційних категорій (друга, перша, вища) серед медичних працівників, а також їхньої участі в системі безперервного професійного розвитку. Важливим є не лише констатація факту наявності кваліфікаційної категорії, але й аналіз динаміки її отримання (чи підвищує працівник свою кваліфікацію, чи зберігає наявний рівень) [2; 4].

Третій елемент — оцінка рівня професійної компетентності. Цей елемент є найбільш комплексним і включає три складові: коефіцієнт кваліфікаційного рівня, коефіцієнт досвіду роботи та коефіцієнт кваліфікаційної активності.

Коефіцієнт кваліфікаційного рівня визначається відповідно до трудових функцій, які виконує медичний працівник. Запропоновано шкалу оцінки від 1,0 до 3,0 балів. Перший рівень (1,0 бал) відповідає виконанню стандартних операційних процедур, що характерно для працівників, які розпочинають професійну діяльність. Другий рівень (1,5 бала) передбачає виконання стандартних операцій з елементами аналізу та прийняття рішень у типових ситуаціях. Третій рівень (2,0 бала) характеризується ініціативністю, здатністю до самостійного отримання знань та вирішення проблемних ситуацій. Четвертий рівень (2,5 бала) відповідає здатності до організаційно-управлінської діяльності та аналітичного представлення результатів. П'ятий рівень (3,0 бала) передбачає здатність до експертно-аналітичної діяльності, науково-дослідницької роботи та самостійної організації роботи колективу [3; 5].

Коефіцієнт досвіду роботи визначається залежно від стажу професійної діяльності. Запропоновано шкалу оцінки від 1,0 до 2,5 балів. Мінімальний коефіцієнт (1,0) відповідає стажу роботи до одного року. За кожний наступний рік роботи коефіцієнт збільшується на 0,25 до досягнення п'ятирічного стажу (2,0). Подальше збільшення стажу додає по 0,1 бала за кожні п'ять років роботи. Максимальний коефіцієнт (2,5) досягається при стажі роботи понад 10 років. Такий підхід враховує, що найбільш інтенсивне накопичення професійного досвіду відбувається в перші п'ять років роботи [1; 4].

Коефіцієнт кваліфікаційної активності є авторською розробкою. Він характеризує участь медичного працівника в системі безперервного професійного розвитку. Для його розрахунку пропонується використовувати інформацію про участь працівника в семінарах, тренінгах, конференціях, форумах, курсах підвищення кваліфікації, стажуваннях, а також про отримання сертифікатів та свідоцтв про підвищення кваліфікації. Коефіцієнт розраховується як відношення кількості участі конкретного працівника в заходах з підвищення кваліфікації до загальної кількості таких заходів, проведених у закладі охорони здоров'я за визначений період. Максимальне значення коефіцієнта — 1,0 [5; 7].

Четвертий елемент — оцінка ділових та особистісних якостей. Для цього пропонується використовувати перелік з 21 якості, які є найбільш важливими для ефективної професійної діяльності медичного працівника. Цей перелік включає як загальні якості, необхідні для будь-якого працівника (комунікабельність, відповідальність, стресостійкість, мобільність, активна життє-

ва позиція, уважність, акуратність, доброзичливість, працездатність), так і додаткові якості, що визначають специфіку роботи в медичній сфері (відкритість, організованість, ініціативність, позитивність, клієнтоорієнтованість, продуктивність, цілеспрямованість, спокій, виконавчість, пунктуальність, лідерські якості, енергійність, здатність працювати в команді) [2; 6]. Коефіцієнт ділових та особистісних якостей розраховується як відношення кількості якостей, притаманних конкретному працівнику, до загальної кількості якостей, включених для оцінки. Максимальне значення коефіцієнта — 1,0.

Інтегральний показник кадрового потенціалу окремого медичного працівника розраховується як сума трьох компонентів: професійно-кваліфікаційного потенціалу (максимальне значення — 1,0), показника рівня професійної компетентності (максимальне значення — 6,5) та коефіцієнта ділових і особистісних якостей (максимальне значення — 1,0). Максимальне значення інтегрального показника становить 8,5 бала.

Для якісної оцінки індивідуального кадрового потенціалу медичного працівника запропоновано критеріальну шкалу. Значення інтегрального показника до 5,0 балів включно відповідає низькому потенціалу, що свідчить про необхідність суттєвого підвищення кваліфікації або перегляду професійної придатності працівника. Значення від 5,1 до 7,0 балів відповідає середньому потенціалу, що вказує на наявність резервів для професійного розвитку та потребує розробки індивідуальної програми підвищення кваліфікації. Значення понад 7,1 бала відповідає високому потенціалу, що свідчить про високу професійну компетентність працівника та доцільність його залучення до наставництва, участі в складних професійних завданнях, формування кадрового резерву на керівні посади [3; 5].

Для систематизації персоніфікованих даних про медичних працівників запропоновано впровадження професійно-кваліфікаційної матриці. Цей документ доцільно вести в електронному вигляді окремо для кожної категорії персоналу. Матриця містить інформацію про працівника в розрізі займаної посади, стажу роботи, рівня освіти, наявності кваліфікаційної категорії, участі в програмах безперервного професійного розвитку. Ведення такого документа дозволяє доповнювати та коригувати інформацію, проводити ретроспективний аналіз стану кадрового потенціалу за визначений період, а також використовувати інформацію для визначення спискового складу працівників для підвищення кваліфікації [1; 7].

Процедуру кількісної оцінки кадрового потенціалу запропоновано проводити в п'ять етапів.

На підготовчому етапі проводиться систематизація та групування інформації за кадровим складом, встановлюються мета, напрями та головні критерії оцінки.

На другому етапі визначаються параметри якісних та кількісних критеріїв оцінки.

Третій, аналітичний етап, передбачає проведення оцінки за вибраними напрямками та отримання фактичних значень кадрового потенціалу.

На четвертому етапі проводиться систематизація та групування отриманих результатів, формулювання висновків.

П'ятий етап передбачає розробку методичних підходів до розвитку кадрового потенціалу та напрямів покращення показників кадрового потенціалу персоналу [2; 6].

Для працівників, які мають низький кадровий потенціал, пропонується спільно з ними розробити "індивідуальну карту розвитку", сформувати для них програму безперервного індивідуального навчання та планування професійної кар'єри, а також надати рекомендації щодо формування індивідуального портфоліо [4; 8].

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі основні висновки та пропозиції:

1. Удосконалено теоретико-методичні засади оцінювання кадрового потенціалу медичних працівників, що дозволило розробити комплексний методичний підхід, який на відміну від існуючих, враховує не лише формальні показники (освіта, стаж, кваліфікаційна категорія), але й оцінку професійної компетентності (кваліфікаційний рівень, досвід роботи, кваліфікаційну активність) та ділових і особистісних якостей.

2. Розроблено математичний апарат для визначення інтегрального показника кадрового потенціалу окремого медичного працівника, який дозволяє отримати кількісну оцінку потенціалу та порівнювати різних працівників між собою.

3. Запропоновано критеріальну шкалу оцінки кадрового потенціалу (низький, середній, високий), що дозволяє інтерпретувати отримані кількісні результати та приймати обґрунтовані управлінські рішення.

4. Визначено етапи проведення оцінки кадрового потенціалу, що забезпечує системність та послідовність цього процесу.

5. Впровадження запропонованого методичного комплексу в практику управління закладами охорони здоров'я дозволить підвищити об'єктивність оцінки кадрового потенціалу, виявити резерви його покращення, розробити персоналізовані програми професійного розвитку медичних працівників та підвищити ефективність використання кадрових ресурсів у системі охорони здоров'я України.

Перспективи подальших досліджень вбачаються в апробації запропонованого методичного комплексу в різних типах закладів охорони здоров'я (первинна, вторинна, третинна ланка), у розробці програмного забезпечення для автоматизації розрахунків, а також у дослідженні зв'язку між інтегральним показником кадрового потенціалу та якістю медичної допомоги.

Література:

1. Кубіцький С.О. Соціальні послуги вразливим категоріям населення: теорія, практика, інновації. Київ: Видавництво "Міленіум", 2016. 352 с.
2. Балановська Т.І., Гоголю О.П., Кубіцький С.О., Михайліченко М.В., Троян А.В. Управління організацією. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2021. 484 с.
3. Белопольський М.Г., Хаджинова О.В., Бессонова А.В. Теоретико-методологічні засади системи управління кадровим потенціалом. Економічний вісник Донбасу. 2022. № 4 (80). С. 72—79. doi: <https://doi.org/10.33271/ebdud/80.072>

4. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.02.2019 № 446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0446282-19> (дата звернення: 12.04.2026)

5. Ягудина Р.І., Долова М.А. Методичні підходи до оцінки кадрового потенціалу аптечної організації. Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. 2020. № 5 (61). С. 45—52.

6. Програма медичних гарантій — 2026: офіційний сайт Національної служби здоров'я України. URL: <https://nszu.gov.ua/medical-guarantee-program-2026> (дата звернення: 12.04.2026).

7. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 12.04.2026).

8. Про затвердження Порядку проведення атестації лікарів: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.02.2019 № 445. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0445282-19> (дата звернення: 12.04.2026).

References:

1. Kubitskyi, S.O. (2016), *Sotsialni posluhy vrazlyvym katehoriiam naselennia: teoriia, praktyka, innovatsii* [Social services for vulnerable populations: theory, practice, innovations], Vydavnytstvo "Milenium", Kyiv, Ukraine.
2. Balanovska, T.I., Hohulia, O.P., Kubitskyi, S.O., Mykhailichenko, M.V. and Troian, A.V. (2021), *Upravlinnia orhanizatsiieiu* [Management of the organization], FOP Yamchynskiy O.V., Kyiv, Ukraine.
3. Belopolskyi, M.H., Khadzhyanova, O.V. and Bessonova, A.V. (2022), "Theoretical and methodological principles of the personnel potential management system", *Ekonomichniy visnyk Donbasu*, vol. 4 (80), pp. 72—79. doi: <https://doi.org/10.33271/ebdud/80.072>
4. Ministry of Health of Ukraine (2019), Order "On approval of the Regulation on the system of continuous professional development of medical and pharmaceutical workers", No. 446, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0446282-19> (Accessed 12 April 2026).
5. Yagudyna, R.I. and Dolova, M.A. (2020), "Methodical approaches to assessing the personnel potential of a pharmacy organization", *Upravlinnia, ekonomika ta zabezpechennia yakosti v farmatsii*, vol. 5 (61), pp. 45—52.
6. National Health Service of Ukraine (2026), "Medical Guarantee Program 2026", available at: <https://nszu.gov.ua/medical-guarantee-program-2026> (Accessed 12 April 2026).
7. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On Higher Education", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (Accessed 12 April 2026).
8. Ministry of Health of Ukraine (2019), Order "On approval of the Procedure for conducting certification of doctors", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0445282-19> (Accessed 12 April 2026).

Отримано редакцією журналу / Received: 10.04.26

Професійно рецензовано / Revised: 22. 04.26

Дата публікації / Published: 12.05.26