

### References

1. Gobyр I. B., Melnyk M. I. 2015. Derzhavna pidtrymka rozvytku maloho pidpnyemnytstva v Ukraїni v kryzovyh umovah [State support of the small entrepreneurship in Ukraine during crisis period]. *Agrosvit*. – №10. – PP. 65-69.
2. Galan N. I. 2007. Derzhavna pidtrymka maloho ta seredn'oho biznesu: dosvid zarubizhnyh kraїn: [monohrafiya] [State support of small and medium-sized businesses: experience of foreign countries: [monography] ]. Donetsk: DNY. PP. 118
3. Kamichan H. V. 2015. Innovatsijna aktyvnist' maloho ta seredn'olo biznesu v Ukraїni [Innovative activity of small and medium business in Ukraine] [Electronic resource]. — part 2. No 12. – Access : <http://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/415/595>
4. Kampo H. M. 2007. Doslidzhennya zovnishnoho seredovyscha functionuvannya subjectiv maloho biznesu u Zakarpatskij oblasti [Investigation of the external environment of small business entities functioning in the Transcarpathian region]. *Aktual'ni problemy ekonomiky* . №11. PP. 115-124
5. Hidulian A. 2001. Pidkhody do vyznachennya subjectiv maloho I seredn'oho pidpnyemnytstva ta jih zastosyvannya v bankivskij praktysi [Approaches to the definition of small and medium business entities and their application in banking practice]. *Visnyk NBY*. Lupen'. PP. 40-45.
6. Annual report on European SMEs 2016/2017 [Electronic resource]. - Access mode: <http://ec.europa.eu/docsroom/documents/26563/admissions/1/translations/en/pdf>.
7. Statistical collection "Activities of subjects of large, medium, small and microenterprises" [Electronic resource]. - Access mode: [https://ukrstat.org/en/druk/publicat/kat\\_u/publ9\\_u.htm](https://ukrstat.org/en/druk/publicat/kat_u/publ9_u.htm)

УДК 331.101.26-047.64

DOI: 10.31339/2617-0833-2018-2(25)-216-222

### ЯКІСТЬ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ТА ЧИННИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Лизанець А. Г., Мацола Д. В.

### LABOR QUALITY: THE ESSENCE AND FACTORS OF ITS ENSURING

Lyzanets Anzhela, Macola Diana

*У статті узагальнено та систематизовано підходи до розуміння категорії «якість праці». Ідентифіковано об'єктивні та суб'єктивні чинники забезпечення якості праці. Диференційовано організаційні, технічні та економічні об'єктивні фактори управління якістю роботи персоналу на підприємстві. Проаналізовано існуючі системи управління якістю праці та обґрунтовано необхідність їх пристосування до умов функціонування конкретного суб'єкту господарювання.*

**Ключові слова:** *якість, якість праці, об'єктивні та суб'єктивні чинники забезпечення якості праці, управління якістю праці, система управління якістю праці.*

*The article is devoted to the research of the labor quality management processes. The approaches to understanding of the category of «labor quality» are generalized and systematized here. The labor quality is represented as the degree of its value, which manifests itself in the ability to provide economic, social and other forms of efficiency. The labor quality has individual, group and collective forms of manifestation at the enterprise. Objective and subjective factors of ensuring labor quality have been identified. The organizational, technical and economic objective factors ensuring labor quality have been differentiated. Organizational factors are derived from the chosen quality management system and cover the level of work organization, quality control of products*

*(works or services) and personnel assessment methods. Technical factors, ensuring the labor quality, depend on the type of activity and parameters of the enterprise operating system. Economic labor quality factors are determined by socio-economic conditions of operational activity, personnel policy and its financial capabilities. The central place among economic factors belongs to the personnel motivation system. Subjective labor quality factors are managed by the employee and depend on his labor potential, his motivation to work and development.*

*In the scientific work the analysis of existing quality management systems (MBO, TQM, quality management systems based on series of international standards ISO 9000-10000) are represented. The need for their adaptation to the conditions of the specific economic entity is grounded.*

**Key words:** *quality, labor quality, objective and subjective factors of ensuring labor quality, labor quality management, system of labor quality management.*

Функціонування суб'єктів господарювання в умовах посилення конкурентного тиску, інтенсивного впливу інновацій на організацію операційної діяльності, перманентної потреби оновлення асортименту продукції (послуг) під дією змінних умов споживачів підвищують значення управління якістю як фактору забезпечення конкурентної переваги підприємства. Важливою складовою системи менеджменту якості виступає управління якістю праці, оскільки створення споживчих вартостей, необхідних для задоволення суспільних потреб, забезпечує саме людська праця. Тому першочерговим соціально-економічним завданням більшості вітчизняних підприємств стає забезпечення умов для отримання бажаних результатів праці шляхом побудови ефективних систем управління якістю роботи персоналу.

Дослідженню категорії якості праці присвячені роботи ряду вітчизняних і зарубіжних вчених. Різні теоретико-методичні та науково-практичні аспекти цієї проблеми досліджувались такими науковцями як О.А. Грішнова, Л.А. Лутай, Т.І. Овчинникова, М.Д. Романюк, В.І. Штефан, В.В. Стефінін, В.Є. Швець та ін.

Разом з тим, проблема визначення сутності управління якістю праці та ідентифікації чинників забезпечення необхідного рівня якості роботи персоналу вимагає подальшого системного наукового дослідження.

Метою дослідження є узагальнення та систематизація підходів до розуміння якості праці та її забезпечення на підприємствах у сучасному середовищі господарювання.

В умовах соціально орієнтованої економіки трудова діяльність займає особливе місце, здійснюється у певному правовому полі та виступає як економічний і соціальний процес на різних рівнях. Вона є не лише джерелом доходів працівників, а і одним з аспектів якості життя та якості трудового життя. У свою чергу якість трудового життя залежить від умов, в яких здійснюється трудова діяльність. Визначальним фактором формування якості трудового життя виявляється якість праці, особливо найманої. Якість праці традиційно розглядається з точки зору якості процесу праці, тобто визначається доцільністю певної діяльності людини, відповідністю вимогам предметів та засобів праці, технології; результатами праці, що дають змогу забезпечити достатній рівень задоволення різноманітних потреб працівника.

Згідно економічної енциклопедії якість праці – сукупність специфічних дій, спрямованих на досягнення певної матеріальної мети, які відрізняють один вид конкретної праці від іншої. Для характеристики якісної сторони праці використовують показники складності, напруженості, результативності затрат розумових зусиль [1].

Поняття якості праці по-різному визначається різними науковцями. На думку О.А. Грішнкової, якість праці характеризує особливості витраченої робочої сили, відмінності її з погляду внутрішніх властивостей [2].

Швець В.Є. трактує якість праці як сукупність властивостей процесу трудової

діяльності, обумовлених здатністю і прагненням працівника виконувати визначену роботу поряд з визначеними вимогами [3].

Лутай Л.А. вважає якість праці конкретною дефініцією, від якої залежить якість роботи суб'єкта господарювання – з одного боку, та яка характеризує якісний склад працівників – з іншого [4, с.24].

З точки зору Овчинникової Т.І., Штефана В.І., її варто розглядати: як результативність праці з точки зору економічності витрат; як характеристику конкурентоспроможності праці, вкладеної в продукцію (послуги); як узагальнену характеристику кваліфікаційної складності праці з метою побудови тарифної системи оплати праці [5].

Людина є суб'єктом праці. Остання може бути не лише засобом для досягнення певної мети, не фізичними та інтелектуальними витратами, які несе працівник з метою отримання життєвих благ, а й можливістю задоволення потреб вищого рівня. Праця повинна приносити задоволення людині з точки зору винагороди за працю, умов праці, можливостей професійного просування і впевненості у майбутньому. Тому якість праці варто розглядати також як складову ефективності праці, як сукупність властивостей та здібностей найманого працівника, що характеризують його компетенції та професійну майстерність – досконале знання своєї роботи з урахуванням її складності.

У цьому контексті якість праці – це ступінь її цінності, яка виявляється у здатності забезпечувати економічну, соціальну та інші форми ефективності.

Витрати найскладнішої та найінтенсивнішої праці марні, якщо вони не забезпечують корисного ефекту, що впливає із сутності праці як доцільної та цілеспрямованої діяльності щодо створення життєвих благ [6].

На рівні підприємства якість праці може мати індивідуальну, групову та колективну форму прояву.

Якість праці конкретного працівника потребує аналізу усіх компонентів праці, а саме:

- праці, яка виконується згідно вимог технології, інструкцій, положень, нормативної бази, тобто праці регламентованої. Підвищення продуктивності такої праці можливе за рахунок екстенсивних факторів: збільшення тривалості робочого часу та інтенсивності праці. Проте підвищення продуктивності не завжди веде до підвищення якості праці. Регламентована праця є якісною за умови врахування фізичних можливостей працівника у сфері здійснюваної діяльності;

- праці, яка спрямована на створення нової продукції (робіт, послуг), нових методів виробництва (операційної діяльності), тобто праці творчої. Підвищення результативності та якості такої праці можливе на основі технічних, технологічних, організаційних інноваційних ідей та підходів, які зменшують витрати праці. Необхідними умовами забезпечення творчої праці є здоров'я людини, належний рівень освіти, знання, професіоналізм, компетенції, досвід;

- праці, яка враховує ступінь духовності, моральності та совісті людини, тобто праці духовної. Ця компонента суттєво впливає на ставлення і вмотивованість людини до праці, способи комунікації в колективі, морально-психологічний клімат та трудову адаптацію працівника.

Виходячи з цього, з метою забезпечення належної якості праці, необхідно створювати умови для ефективної трудової діяльності – на різних рівнях забезпечувати відповідність праці певним стандартам поведінки людини (рівень знань, вмінь, навичок, досвід) для досягнення запланованого результату.

Чинники забезпечення якості праці на підприємстві доцільно об'єднати у 2 групи: об'єктивні та суб'єктивні.

Об'єктивні чинники формуються та використовуються підприємством для впливу на персонал та його кількісні та якісні показники праці. Вони охоплюють організаційну,

технічну та економічну складові.

Організаційні чинники є похідними від обраної системи управління якістю праці на підприємстві. Вони охоплюють контроль якості продукції та праці на різних стадіях операційного процесу, рівень організації праці (поділ і кооперація праці, організація робочих місць, гуманізація праці, нормування праці...), оптимальне співвідношення «робота-відпочинок», кваліфікаційний розподіл персоналу (за розрядами, категоріями, рангами); методи оцінки роботи кадрового складу та ін.

Технічні чинники якості праці залежать від виду діяльності та параметрів операційної системи підприємства. До них належать науково-технічний рівень операційної системи, конструктивні характеристики продукції, застосовувана технологія, рівень автоматизації операційних процесів, який визначає міру участі працівника у виготовленні продукту тощо.

Економічні чинники якості праці визначаються соціально-економічними умовами операційної діяльності, кадровою політикою, його фінансовими можливостями. До них слід віднести систему мотивації персоналу, рівень витрат на техобслуговування і ремонт обладнання, витрати на навчання та підвищення кваліфікації кадрів та ін.

Суб'єктивні або особисті чинники є керованими безпосередньо працівником та залежать від його трудового потенціалу, а також від мотивованості до праці та розвитку. Основним з них є освітні, кваліфікаційні, професійні, вікові, статеві характеристики персоналу, його бажання і здатність до професійного розвитку, мобільність, ціннісні орієнтири, задоволеність працею та отримуваними матеріальними благами від індивідуальної трудової діяльності. Наявність додаткових стимулів (можливості посадового, кваліфікаційного росту, підвищення рівня заробітної плати, отримання премії, бонусів...) часто виступає важливим фактором підвищення якості праці та спонукає працівника до оптимізації величини та рівня використання власного трудового потенціалу.

Таким чином, якість праці на рівні підприємства повинна розглядатись як міра реалізації потенційних можливостей працівників в конкретних виробничо-економічних умовах. При цьому реалізація можливостей людини в трудовій діяльності залежить, як від її трудового потенціалу, так і від організаційних, технічних та економічних чинників забезпечення якості праці.

Для успішного функціонування підприємства та збереження його конкурентних переваг необхідна належна організація роботи з якості, яка б передбачала постійний моніторинг, оцінку, корегування та пристосування усіх складових якості праці до динамічних вимог зовнішнього та внутрішнього середовища господарювання. Цій меті і має слугувати ефективне управління якістю праці.

Управління якістю праці (УЯПр) – це сукупність дій і заходів щодо забезпечення ефективного планування, організації й контролю процесу підвищення якості праці, а також мотивації працівників до його здійснення з метою підвищення ефективності діяльності та зростання конкурентоспроможності підприємства [7]. Управління якістю праці може поширюватися на підприємство у цілому, на окремі ланки чи рівні управління, на категорії працівників.

Існуючі системи управління якістю праці використовуються як спосіб мотивації працівників і напряму їх діяльності на успішне досягнення цілей, завдань і передбачуваних результатів діяльності підприємства.

У сучасних умовах найбільш популярними системами УЯПр є управління на основі цілей (MBO) і комплексне управління якістю (TQM).

MBO (Management by objectives) - системний підхід, який дає змогу керівництву зосередитися на досяжних цілях і отримати найкращі при існуючих ресурсах результати. Принцип MBO полягає в тому, щоб усі працівники ясно розуміли цілі /завдання підприємства та свою роль і відповідальність у їх досягненні. При цьому усі цілі повинні мати формальні параметри оцінки, а ключовим чинником є регулярний вимір якості

результатів індивідуальної праці. Відповідальність підприємства за досягнення цілей переходить до конкретних працівників [8].

TQM (Total Quality Management) – націлений на якісний підхід до керівництва організацією, заснований на участі всіх її членів і спрямований на досягнення довготривалого успіху шляхом задоволення запитів споживачів і вигоди для всіх членів організації та суспільства [9].

Ефективність TQM залежить від 3 ключових умов: керівництво енергійно виступає за підвищення якості; організаційні структури змінюються чи створюються спеціально під загальне управління якістю, інвестиції вкладаються не в устаткування, а в людей. За TQM, покращуючи і розширюючи виконання функціональних обов'язків, працівник «збагачується роботою», в результаті підвищується якість продукції (робіт, послуг). Інтелектуальна власність визначається нематеріальним оборотним фондом, який належить працівнику.

Сучасним методом загального управління якістю є метод регулювання процесу перевірки систем якості Міжнародною організацією зі стандартизації ISO на основі серії міжнародних стандартів ISO 9000-10000. В Україні стандарти ISO використовують для еталонного оцінювання системи забезпечення якості під час укладання контрактів між підприємствами.

Аналіз якості праці здійснюється шляхом контролю систем менеджменту якості підприємства на його відповідність вимогам стандарту ISO 9001-2001 «Системи менеджменту якості. Вимоги». Головним у впровадженні менеджменту якості праці, як соціальній складовій загального управління якістю, вважається необхідність збігу цілей співробітників з цілями підприємства. Ключова вимога стандарту ISO – соціальна несуперечність в діяльності підприємств, що полягає в узгодженні інтересів зовнішніх (постачальники, споживачі, підприємства-конкуренти, інвестори, суспільство) і внутрішніх (власники і співробітники) клієнтів.

До основних інструментів управління якістю праці згідно діючих міжнародних стандартів ISO 9000-10000 належать надання повноважень, збагачення роботою, та оплата роботи.

Міжнародні стандарти серії ISO є загальним керівництвом у діях суб'єктів господарювання щодо управління якістю. Кожне вітчизняне підприємство з метою забезпечення конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішніх ринках, потребує розробки та впровадження власних внутрішніх систем УЯПр, як складових системи менеджменту якості, які передбачатимуть раціональну технологію здійснення контролю виконання та оцінки якості роботи персоналу. Відповідні стандарти призначені для встановлення загального порядку управління якістю праці у межах підприємства.

Основною метою створення внутрішніх систем УЯПр є стимулювання виробничої активності персоналу підрозділів організації та підвищення відповідальності керівників різних рівнів та сфер менеджменту за належний рівень якості продукції /процесів /праці.

Система УЯПр повинна бути сформована таким чином, щоб давати можливість: оперативно і всебічно оцінювати ділові якості та особистий внесок персоналу у виробничі (трудові) процеси; об'єктивно застосовувати систему мотивації і забезпечувати залежність розміру винагороди від кількості та якості праці; покращувати управління шляхом попередження або своєчасного виявлення та усунення порушень і невідповідностей; підвищувати відповідальність за якість виконуваних процесів, процедур і функцій; контролювати виконавчу дисципліну тощо.

Сучасні умови господарювання диктують нові вимоги до управління якістю праці як складової системи менеджменту якості. Впровадження у практику систем УЯПр, адаптованих до умов операційної діяльності підприємства, забезпечить формалізацію залежності індивідуальної винагороди працівника від якості праці та рівня виконання поставлених завдань, взаємозв'язок між індивідуальними показниками якості праці персоналу, результатами роботи операційного підрозділу та підприємства в цілому.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямку пов'язані з пошуком найбільш ефективних систем мотивації різних категорій персоналу до підвищення якості праці при заданих організаційно-технічних умовах в рамках операційної системи визначеного виду діяльності.

#### Список використаних джерел

1. Економічна енциклопедія. Словопедія. [Електронне джерело]. – Режим доступу до джерела: <http://slovopedia.org.ua/38/53423/385840.html>.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносин. Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с. [Електронне джерело]. – Режим доступу до джерела: <http://pidruchniki.ws/17700712/ekonomika>.
3. Швець В.Е. Человеческий фактор в системах менеджмента качества [Текст] / В.Е. Швець // Деловое совершенство. – 2006.- № 6.- С. 7-9
4. Лутай Л.А. Методологія якості праці: науково-практичні проблеми та шляхи їх вирішення [Текст] / Л.А. Лутай // Вісник Донецького університету. – Сер. В: Економіка і право. – 2007. – Вип.2. – С.23-28.
5. Овчинникова Т.И. Социальная составляющая – качество труда / Т.И.Овчинникова, В.И. Штефан // Кадры предприятия. – № 6. – 2007. – С. 21-27.
6. Романюк М.Д. Якість праці як чинник конкурентоспроможності економіки в умовах глобалізації [Текст] /М.Д. Романюк // Сб. научн. тр. – Донецк: ДонНУ, 2008. – С. 495-501.
7. Стефінін В.В. Система управління якістю праці на підприємствах [Текст] /В.В. Стефінін // Управління персоналом. – 2006. – № 1. – С. 45-49.
8. МВО – это один из успешных продуктов рациональной школы управления. [Електронне джерело]. – Режим доступу до джерела: [it4b.icsti.su>1000 ventures/a/business\\_guide](http://it4b.icsti.su>1000_ventures/a/business_guide).
9. Менеджмент якості на базі концепції TQM [Електронне джерело]. – Режим доступу до джерела: [pidruchniki.com>17810814/menedzhment... yakosti...tqm](http://pidruchniki.com>17810814/menedzhment... yakosti...tqm).

#### References

1. Ekonomichna entsyklopediia. Slovopediia [Economic encyclopedia. Vocabulary] Available at: <http://slovopedia.org.ua/38/53423/385840.html> (accessed 1.11.2018).
2. Hrishnova O.A. (2004), Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Economics of labor and social-labor relations], Znannia, Kiev, 535 p. Available at: <http://pidruchniki.ws/17700712/ekonomika> (accessed 28.10.2018).
3. Shvets V.Ye. (2006), Chelovecheskiy faktor v sistemakh menedzhmenta kachestva [Human factor in quality management systems]. Delovoye sovershenstvo, no. 6, PP. 7-9.
4. Lutai L.A. (2007), Metodolohiia yakosti pratsi: naukovopraktychni problemy ta shliakhy yikh vyrishennia [Methodology of labor quality: scientific and practical problems and ways of their solution] Visnyk Donetskoho universytetu, ser. B: Ekonomika i pravo, iss. 2, PP. 23-28.
5. Ovchinnikova T.I., Shtefan V.I. (2007), Sotsial'naya sostavlyayushchaya - kachestvo truda [Social component is the quality of labor]. Kadry predpriyatiya, no 6, PP. 21-27.
6. Romaniuk M.D. (2008), Yakist pratsi yak chynnyk konkurentospromozhnosti ekonomiky v umovakh hlobalizatsii [Labor quality as a factor of competitiveness of the economy in the conditions of globalization]. Sb. nauchn. tr., DonNu, Donetsk, PP. 495-501.
7. Stefinin V.V. (2006), Systema upravlinnia yakistiu pratsi na pidpriemstvakh [System of quality management at enterprises]. Upravlinnia personalom, no. 1, PP. 45-49.
8. MBO - eto odin iz uspeshnykh produktov ratsional'noy shkoly upravleniya [MBO is one of the successful products of the rational management school] Available at: [it4b.icsti.su>1000 ventures/a/business\\_guide](http://it4b.icsti.su>1000_ventures/a/business_guide) (accessed 25.10.2018).

9. Menedzhment yakosti na bazi kontseptsii TQM [Quality management based on TQM concept] Available at: [pidruchniki.com/17810814/menedzhment... yakosti...tqm](http://pidruchniki.com/17810814/menedzhment...yakosti...tqm) (accessed 25.10.2018).

УДК 332.1:330.322

## СУЧАСНІ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ РОЗВИТКУ

Лінтур І.В., Гарапко Я.В., Попович Н.В.

## MODERN METHODS OF EVALUATION OF REGIONAL INVESTMENT ATTRACTION AND PERSPECTIVES FOR THEIR DEVELOPMENT

Lintur Inna, Garapko Yaroslav, Popovich Nikoletta

*Стаття присвячена ряду методологічних аспектів, пов'язаних з оцінкою регіональної інвестиційної привабливості. Розглянуто поняття «регіональної інвестиційної привабливості», як широкої економічної категорії, що охоплює весь комплекс зовнішніх факторів, що впливають на ризик і прибутковість інвестиційних проектів в рамках їх реалізації в регіоні. Авторами представлено поетапний процес оцінки інвестиційної привабливості регіону. Зокрема, врахування при такій оцінці бюджетної політики, яка провадиться в окремій адміністративно-територіальній одиниці та стан банкрутства бізнесу, який формує дохідну частину бюджетів такої одиниці.*

**Ключові слова:** *регіональна інвестиційна привабливість, регіональний інвестиційний клімат, бюджетна політика, банкрутство підприємств.*

*The article is devoted to a number of methodological aspects related to the assessment of regional investment attractiveness. The concept of "regional investment attractiveness" as a broad economic category covering the entire complex of external factors influencing the risk and profitability of investment projects within the framework of their realization in the region is considered. The authors presents a step-by-step process of assessing the investment attractiveness of the region. In particular, taking into account such an assessment of the budget policy, which is carried out in a separate administrative unit and the state of bankruptcy of business, which forms the revenue part of the budgets of such unit.*

*The term "regional investment attractiveness" is often used in modern economic literature. However, a common definition for this economic category has not been proposed. According to the most widespread point of view, regional investment attractiveness is considered as a set of properties of the region that affect the inflow of investments. These properties are often referred to as factors of regional investment attractiveness. A broad definition of investment attractiveness, as a combination of factors that influence the intensity of the inflow of investments, can apply not only for the region but also for the industry or specific company.*

*Consequently, the desire for transparency and openness is the main trend in the formation of the country's investment rating. Primary data used to measure investment - attractiveness, investment climate and quality, as well as the methods used to integrate these data, become open.*

*An open and well-founded procedure for assessing investment attractiveness will increase confidence in investment rankings, ratings of regions and will allow investors to use valuation results in making investment decisions.*

**Key words:** *regional investment attractiveness, regional investment climate, budget policy, bankruptcy of enterprises.*

Термін «регіональна інвестиційна привабливість» досить часто використовується в



# МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: [www.msu.edu.ua](http://www.msu.edu.ua)

E-mail: [info@msu.edu.ua](mailto:info@msu.edu.ua), [pr@mail.msu.edu.ua](mailto:pr@mail.msu.edu.ua)

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>