

4. Михайлова О. Е. Міжнародно-правові стандарти у сфері праці щодо трудящих-мігрантів / О. Е. Михайлова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – № 25. – 2012. – С. 401-408.
5. Оніщенко Н. Правопізнавальні конструкції: до питання про методологію пізнання та вивчення систем сучасності / Н. Оніщенко // Про українське право: Часопис кафедри теорії та історії держави і права Київ. нац. універс. імені Тараса Шевченка. – К. : Грамота, 2009. – IV. – С. 199-209.
6. Пархоменко Н. М. Джерела права: проблеми теорії та методології: [монографія] / Н. М. Пархоменко. – К. : ТОВ «Вид-во «Юрид. думка», 2008. – 336 с.
7. Черноус О. В. Джерела Міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство / О. В. Черноус // Право і безпека. – 2012. – № 4. – С. 249-253.
8. Філадельфійська декларація МОП // Міжнародна організація праці. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://znaimo.com.ua/Міжнародна_організація_праці#link5.
9. Шукліна Н. Г. Конституційно-правове регулювання прав і свобод людини і громадянина в Україні (проблеми теорії та практики): [монографія] / Н. Г. Шукліна. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 147 с.

ЗАЛЕВСЬКА О. А.,

аспірант

(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка)

УДК 349.2:331.446:331.108.37

ПРОФЕСІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАЦІВНИКА: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ

Стаття присвячена дослідженню поняття «професійні характеристики працівника». Автором проаналізовано основні змістовні складові поняття: кваліфікацію, компетентність, людські та професійні якості.

Ключові слова: професійні характеристики, ділові якості, кваліфікація, професійно важливі якості.

Статья посвящена исследованию понятия «профессиональные характеристики работника». Автором проанализировано основные составляющие содержания понятия: квалификацию, компетентность, человеческие и профессиональные качества.

Ключевые слова: профессиональные характеристики, деловые качества, квалификация, профессионально важные качества.

The article is devoted to the research of the concept „professional characteristics of the employee”. The author analyzes the main elements of the concept: qualification, competence, human and professional qualities.

Key words: professional characteristics, business qualities, qualification, important qualities for the profession.



Вступ. Невід'ємним етапом розробки проекту Трудового кодексу України та удосконалення законодавства про працю є реформування понятійного апарату трудового права нашої держави. Переосмислення ключових категорій трудового законодавства, наповнення їх новим змістом, відмова від архаїзмів, введення сучасної термінології: ці та інші процеси перманентні супутники удосконалення будь-якого законодавства. Враховуючи викладене, актуальною в теорії трудового права на сьогодні залишається проблема змістовного наповнення понять «професійні характеристики», «кваліфікація» та інших, які використовуються у законодавстві та доктрині права для позначення якостей особи, від наявності яких залежить виникнення, зміна та припинення трудових правовідносин.

Варто відмітити відсутність єдиного підходу до розуміння указаних понять. На позначення якостей, якими повинна володіти особа щоб претендувати на вакантну посаду чи визнаватися такою, що відповідає займаній посаді у процесі трудової діяльності, в науковій літературі та у законодавстві вживаються різні поняття (кваліфікація, професійні, ділові якості, стан здоров'я, професійно-кваліфікаційні характеристики тощо).

Окремі теоретичні аспекти даної проблеми досліджували такі науковці, як: Н. М. Лукашева, Л. А. Мартинець, Ю. В. Іванчина, А. В. Мовчан, К. Г. Сидорова, С. В. Гуцу, Н. О. Мельничук та інші.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження законодавства, проекту Трудового кодексу, доктринальних положень для встановлення змісту поняття «професійні характеристики працівника» і його змістовних складових.

Результати дослідження. Основними категоріями, що характеризують придатність особи до виконання визначеної договором трудової функції, у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) називають кваліфікацію, ділові та професійні якості, стан здоров'я (ст. 24, 40, 94, 96) [1].

Розглянемо, що собою являє кваліфікація і чи можна говорити про те, що вона є головною характеристикою працівника, від якої залежить існування трудових правовідносин. Відповідно до загальних положень Класифікатора професій кваліфікація – це здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. У дипломі чи іншому документі про професійну підготовку (посвідченні, сертифікати тощо) кваліфікація визначається через назву професії. Крім того, кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією [2]. Отже, кваліфікація пов'язана з професією та щоб мати кваліфікацію особа повинна щонайменше отримати відповідну освіту. Так, наприклад, з прийняттям нового Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. визначено 5 рівнів вищої освіти, кожному з яких відповідає конкретний кваліфікаційний рівень Національної рамки кваліфікацій (далі – НРК) з 5 по 9 [3; 4].

Більш вдале, на нашу думку, визначення поняття «кваліфікація» як рівня підготовленості, майстерності, ступеня готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями (п. 1.2 р. І Порядку) [5]. В даному визначенні акцент робиться на те, що кваліфікація – це рівень готовності особи виконувати конкретні завдання і вказано якими одиницями вимірюється кваліфікація (розряд, клас тощо). Таким чином, кваліфікація визначається не лише за напрямом трудової діяльності, а й встановлюється різними її рівнями.

Проте вважаємо, що наведені визначення поняття «кваліфікація» є надто широкими, оскільки не розкривають якісних характеристик, якими повинна володіти особа, щоб визнаватися кваліфікованою для виконання певної роботи, адже істотною ознакою визначено лише рівень освіти. Відповідно до Загальних положень Класифікатора професій кваліфікаційний рівень робіт визначається залежно від вимог до освіти, професійного навчання та практичного досвіду працівників, здатних виконувати відповідні завдання та обов'язки. Отже, кваліфікація працівника включає рівень освіти, професійне навчання та практичний досвід. В свою чергу, компетентності, на основі яких присвоюється кваліфікація, це здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, якості. Цілком логічно, що вони формуються в процесі отримання освіти, професійного навчання і практичної діяльності. Враховуючи встановлення нових



складових елементів кваліфікаційного рівня в НРК (комунікація, відповідальність, самостійність), вважаємо, що кваліфікація повинна включати їх як додаткові до вище зазначених характеристик людини – освіти, професійного навчання на виробництві та досвіду роботи за спеціальністю.

Аналізуючи поняття кваліфікації, приходимо до висновку, що воно є комплексним і включає як змістовну (освіта, досвід, вміння, навички тощо), так і кількісну складові (атестаційні одиниці рівня кваліфікації). Вважаємо, що професійна кваліфікація – це ступінь придатності працівника виконуваний роботі за конкретною професією, що визначається відповідною атестаційною категорією і є результатом досягнення особою компетентності згідно встановлених законодавством професійних стандартів. На нашу думку, кваліфікація є основною професійною характеристикою працівника, від якої прямо залежить виникнення, зміна та припинення трудових правовідносин, проте не всі необхідні для роботи характеристики людини вона охоплює (наприклад, кваліфікація не включає вимог до стану здоров'я).

Оскільки поняття «кваліфікація» в умовах сьогодення не повністю характеризує особу працівника, дослідники нерідко говорять про його заміну новими. Так, наприклад, К. Г. Сидорова вважає, що в Україні, як і в більшості Європейських країн, у професійній підготовці кадрів спостерігається поступовий перехід від традиційного кваліфікаційного підходу в бік компетентнісного [6, с. 129]. Поняття «компетентність» в КЗпП відсутнє. Крім того, необхідно наголосити, що на відміну від Класифікатора професій, в НРК під здатністю особи виконувати певного виду діяльність розуміють не кваліфікацію, а компетентність. На нашу думку, саме компетентність варто визначати як здатність людини до здійснення того чи іншого виду роботи, а кваліфікацію слід розглядати як оцінку рівня оволодіння особою конкретними компетентностями. Вважаємо необхідним внести зміни до трудового законодавства з метою застосування єдиного нормативного підходу до визначення даних понять. Слід звернути увагу, що компетенція/компетентність може бути в різних видах діяльності, а не лише пов'язуватись з конкретною професією чи освітою на відміну від кваліфікації. Так, Н. К. Погоріла виділяє професійну, загальнокультурну, гуманітарну, комунікативну, соціально-економічну компетенцію [7, с. 74]. Не заперечуючи позиції науковця, одночасно вважаємо, що в трудовій діяльності необхідним є наявність саме професійної компетентності як результату набуття працівником компетенцій, які дають йому змогу виконувати певну трудову функцію. Аналіз кваліфікаційного та компетентнісного підходів дає можливість зробити висновок, що при кваліфікаційному підході кваліфікація тісно пов'язана з предметом професійної діяльності, її головними елементами є теоретичні знання та практичний досвід в конкретній сфері. А при застосуванні компетентнісного підходу пріоритет робиться на готовність особи використовувати наявні в неї компетентності в різних сферах виробництва. Також приходимо до висновку, що компетентності є основою для отримання кваліфікації за конкретною професією, тому їх слід розглядати як одну із обов'язкових професійних характеристик працівника.

С. В. Гуцу займає досить категоричну позицію, зазначаючи, що в даний час поняття «кваліфікація» не відображає якість виконання працівником трудової функції, тому в понятійний апарат трудового права необхідно ввести поняття «ділові якості працівника», під якими пропонує вважати сукупність професійно-кваліфікаційних і особистісних характеристик працівника, що дозволяють якісно виконувати обумовлену трудовим договором трудову функцію [8]. Таке розуміння поняття «ділові якості», на нашу думку, є широким і охоплює всі наявні у людини професійні характеристики, в тому числі і кваліфікацію. На нашу думку, поняття «ділові якості» в трудовому праві слід вживати у вузькому значенні як одну із груп людських якостей, що відрізняють особу від інших. Провести чітку межу між різними видами якостей людини досить важко.

Головна проблема класифікації професійних характеристик працівника полягає в тому, що досліджуючи трудові відносини, науковці нерідко називають групи тих чи інших якостей людини не розкриваючи їх змісту. Проте виникає питання чи необхідно це робити і яке значення матимуть конкретні якості людини для існування трудових правовідносин. Ок-



ремі дослідники, наприклад, Ю. В. Іванчина, пропонують доповнити ДКХП розділом «Професійно важливі якості», що містить перелік якостей, якими повинен володіти працівник [11, с. 122, 127]. Дана пропозиція, на нашу думку, є спірною, оскільки, по-перше, такий перелік якостей за кожною професією буде громіздким; по-друге, перерахувати всі важливі для професії якості дуже важко, як і вибрати головні з них; по-третє, у випадку обов'язкової юридичної сили такого довідника всі перераховані якості повинні бути наявними у особи, щоб її можна було визнати такою, що відповідає даним вимогам професії; по-четверте, у роботодавця з'являється ще одна можливість зловживати своїм правом звільнити особу як таку, що не відповідає одній із встановлених професійно-важливих якостей; по-п'яте, виникає питання про спосіб проведення оцінки даних якостей; по-шосте обмежується право роботодавця здійснювати добір кадрів, враховуючи особливості виробництва.

Зважаючи на те, що людські якості та їх окремі види є поняттями оціночними та їх нормативне визначення відсутнє, основними, на нашу думку, групами якостей можна вважати ділові, моральні, особистісні якості. В тлумачному словнику поняття «діловий» визначено, як «той, що стосується діла, має практичне значення; сприятливий для роботи, робочий» [12, с. 227]. В другому значенні «діловий» означає «добре підготовлений, досвідчений, працьовитий» [13, с. 305]. Якщо взяти до уваги, що діло – це предмет роботи, робота, труд, обов'язок, то можна вважати, що ділові якості людини – це всі характеристики, якості особи, які пов'язані з її роботою та трудовою діяльністю (широкий підхід). Проте, на нашу думку, поняття «ділові якості працівника» не охоплює такі якості, як-от: моральні, особистісні, тому не може бути узагальнюючим для виміру придатності претендента пропонованій роботі. З іншого боку, поняттям «ділові якості» характеризують високі здібності особи, що означає дослівно – «високоякісний працівник». Так, наприклад, С. Жаріков пише, що «ділова» людина у всьому вбачає практично корисні для справи сторони, елементи, зв'язки, відносини і з усього може здобути користь для справи [14, с. 16]. Поняття «ділові якості» стосується не лише професійної діяльності, але й будь-якої фізичної чи інтелектуальної роботи особи. Отже, на нашу думку, ділові якості працівника – це об'єктивно існуючі властивості людини, які дають можливість ефективно виконувати роботу, досягати результату з найменшими затратами, постійно підвищувати свій професійний рівень і рухатись по кар'єрних сходах. Такі якості, на нашу думку, повинні мати працівники, чия професія (трудова функція) тісно пов'язані з керівництвом колективом, організаторською діяльністю.

Моральні (морально-етичні) якості людини розкриваються через принципи та норми, якими керується людина у своєму повсякденному житті, своїх вчинках, і які формуються під впливом виховання, суспільної моралі, досвіду спілкування, громадської думки (наприклад, проявляються в тому, що працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації (ст. 131 КЗпП), працювати чесно і сумлінно (ст. 139 КЗпП)).

Важко представити працівника, якому не властиві особистісні якості, що вирізняють його як індивідуума серед інших людей. Особистісні якості тісно пов'язані з рисами характеру людини, з якими людина народилась (наприклад, харизматичність, здатність орієнтуватись на місцевості, інтуїція) чи які набуті в процесі її розвитку (наприклад, товариськість, авторитетність). Особистісними якостями можна назвати і фізичні характеристики людини (витривалість, сила, загальний фізичний стан, зовнішність, стан здоров'я тощо).

Дискусійним залишається питання виділення такої групи якостей людини як професійні та їх співвідношення з діловими якостями. Ускладнює його розв'язання часте вживання в трудовому законодавстві вказаних понять за відсутності визначень та існування різних точок зору щодо їх співвідношення в науковій літературі. Щодо вказаної проблематики у доктрині трудового права та законодавстві склалися наступні підходи. По-перше, на позначення необхідних особі для роботи якостей вживається поняття «ділові (професійні) якості» чи «професійно-ділові якості» (ч. 3 ст. 207 пТК № 2902, ч. 3 ст. 196 пТК №1658) [9]. Отже, робимо висновок, що дані поняття ототожнюються. За другою позицією, одне поняття включає інше (чи навпаки). Тобто, «ділові якості» визначаються через поняття «професійні якості» або професійні якості, серед іншого, включають в себе ділові якості. До прихильників



такої позиції можна віднести С. Гуцу, Н. Лукашеву, О. Серопян, А. Манжулу, Д. Невесьолова, А. Мовчан. Третя точка зору щодо співвідношення понять «ділові якості» та «професійні якості» полягає у тому, що вони є різними за змістом і включають окремі набори властивостей людини та можуть використовуватись особою в різних сферах людської діяльності (ч. 1 ст. 60 пТК № 2902, ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» [10]). Відповідно до четвертої позиції деякі автори взагалі не виділяють як окрему характеристику працівника професійні чи ділові якості (В. І. Курилов, Ю. П. Битяк, Л. І. Скібіцька).

Загальноживане поняття «професійні якості» може використовуватись, по-перше, для того, щоб відрізнити за такими якостями особу однієї професії від іншої; по-друге, професійні якості можуть свідчити про професіоналізм людини. Поняття «професійні якості» нерідко ототожнюють з поняттями «кваліфікація», «компетентність», «ділові якості», тобто, із оволодінням особою професійними знаннями та навичками, досвідом роботи. На нашу думку, не слід плутати поняття «якості» людини та «знання», «уміння», якими вона володіє. Тому, притримуючись четвертої позиції щодо співвідношення даних понять, вважаємо, що не слід виділяти поняття «професійні якості», а більш коректно замінити його словосполученням «професійно важливі якості» і надати поняттю самостійний зміст. Коли для освоєння професії та отримання роботи законодавством, внутрішніми документами підприємства, самим роботодавцем висуваються вимоги щодо наявності в особи конкретних якостей, останні можна називати «професійно важливими якостями». Професійно важливі якості, на наш погляд, це окремі моральні, особистісні, ділові якості людини, які в даний час затребувані конкретною професією і які повинні відповідати вимогам, встановленим до претендента на вакансію за даною спеціальністю. Тобто, звичайні якості людини (почуття такту, виховання, справедливості, дисциплінованість тощо) визнаються професійно важливими якостями, якщо їх наявність в особи дозволить оволодіти їй конкретною професією. Наприклад, музичний слух для музиканта – професійно важлива особистісна якість, а для токаря – це просто особистісна професійно не важлива риса. Для медичного працівника професійно-важливими якостями будуть наступні: ділові – оперативність прийняття рішень, здатність знаходити підхід у спілкуванні з кожним пацієнтом; моральні – людяність, доброта, здатність співпереживати; особистісні – відсутність страху крові, скромний, елегантний зовнішній вигляд тощо. Вважаємо, що для приведення у відповідність понятійного апарату трудового права України необхідно внести зміни до законодавства про працю. Пропонуємо замінити поняття «професійні якості» та «ділові якості» поняттям «професійно важливі якості» працівника для визначення придатності (відповідності) особи виконуваній роботі за єдиними критеріями.

Проаналізувавши окремі характеристики особи, з якою може бути укладений трудовий договір, можна зробити висновок, що така особа повинна: мати відповідний роботі за конкретною професією та спеціальністю рівень кваліфікації; досягти компетентностей, необхідних для присвоєння кваліфікації; володіти професійно важливими якостями (діловими, моральними, особистісними). Вважаємо, що для узагальнення всіх властивостей та якостей людини, які вона повинна мати щоб якісно виконувати роботу, обумовлену трудовою функцією, можна використати поняття «професійні характеристики працівника». Саме з ними тісно пов'язані виникнення, зміна та припинення трудових правовідносин. За етимологією слова «професійний» як прикметника до слова «професія» зі значенням «той, що пов'язаний з певною професією» [20, с. 331] можемо тлумачити поняття «професійні характеристики» як характеристики працівника, обумовлені конкретною професією. Під «характеристикою» слід розуміти опис, визначення істотних, характерних особливостей, ознак когось, чого-небудь; показники стану, якості і т. ін. [21, с. 684]. Тобто, «професійні характеристики працівника» – це сукупність істотних рис, якостей, властивостей людини, які вона повинна мати, щоб бути придатною для виконання роботи за певною професією.

В правовому полі «характеристики людини» вживаються в спеціальних нормативних актах, наприклад, у значенні здатностей та обмежень людини, які впливають на безпеку та ефективність авіаційних перевезень [22]. Тобто, це не лише конкретні здібності та здатності людини, але і її обмеження. Наприклад, можуть встановлюватись обмеження щодо стану



здоров'я особи при прийнятті на роботу (ст. 24 КЗпП). Також можуть бути обмеження щодо можливості нанесення працівником шкоди здоров'ю іншим особам, що безпосередньо не стосується роботи. Відповідно до Переліку протипоказань для роботи за професіями, визначеними в Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам [23], якщо особа, наприклад, хворіє на дизентерію чи сальмонельоз, то вона не може працювати в закладах харчування, навчальних закладах тощо. Ю. В. Іванчина розділяє вимоги до здоров'я, які вимагаються професією, та вимоги до здоров'я, які прямо не пов'язані з професією, але можуть зашкодити оточуючим такого працівника [15, с. 121]. Останні обмеження Ю. В. Іванчина не відносить до професійно важливих якостей. На нашу думку, всі якості, в тому числі і обмеження, які законодавчо встановлені, мають вважатись професійними характеристиками працівника, тобто, бути описом всіх його характерних рис, параметрів, за якими він підходить для виконання роботи. В даному випадку, наявність однієї з перелічених хвороб унеможливує працевлаштування за встановленим переліком професій, а отже особа вважається такою, що не підходить на вакантну посаду. Таким чином, на нашу думку, поняття «професійні характеристики працівника» охоплює, окрім кваліфікації (компетентності) та професійно важливих якостей, встановлені законодавством обмеження до працівника. Слід звернути увагу, що такі обмеження можуть бути встановлені виключно законодавством, а не роботодавцем. Роботодавець може встановлювати обмеження працівників лише у випадках, коли це дозволено законом. Наприклад, відповідно до ст. 251 КЗпП власник вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками.

Висновки. Проаналізувавши складові елементи професійних характеристик працівника, можна дати наступне визначення вказаного поняття – це обумовлені професією істотні властивості людини (професійно важливі якості, відповідна кваліфікація), необхідні для ефективного виконання роботи за конкретною професією, спеціальністю, посадою, та відповідність особи обмеженням, встановленим законодавством і роботодавцем. Саме наявність достатніх професійних характеристик відповідно до вимог, встановлених законодавством та роботодавцем, є умовою виникнення та існування трудових правовідносин, адже їх зміна або втрата може призвести до зміни чи припинення означених правовідносин.

Таким чином, професійні характеристики слід вважати одним з важливих критеріїв існування трудових правовідносин, значення яких важко переоцінити. Враховуючи викладене, подальших наукових досліджень потребує визначення ролі та значення професійних характеристик працівника на різних етапах існування трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 зі змінами // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.
2. Національний класифікатор України «Класифікатор професій 003:2010», затверджений Наказом Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року №327 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dk003.com/>.
3. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37-38. – Ст. 2716.
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23 листопада 2011 р. № 1341 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 101. – Ст. 15.
5. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку та Критеріїв встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків» зі змінами від 05.06.2012р. №420 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 71. – Ст. 208.
6. Сидорова К. Г. Особливості співвідношення категорій «професіоналізм», «профе-



сіоналізація» та «компетентність» у контексті реалізації процесу професійного навчання державних службовців в Україні / К. Г. Сидорова // Економіка та держава: міжнародний науково-практичний журнал / Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості України; «ТОВ «Ред. журн. «Економіка та держава». – Київ, 2012. – № 12. – С. 128-130.

7. Погоріла С. Особистісно-професійна характеристика викладача вищого навчального закладу [Текст] // Педагогіка і психологія професійної освіти, 2009. – № 1. – С. 69-75.

8. Гуцу С. В. Договірні відносини у сфері підвищення кваліфікації працівників [Електронний ресурс] / С. В. Гуцу. Договірні відносини у сфері підвищення кваліфікації працівників. – Режим доступу: <http://intkonf.org/kyun-gutsu-sf/>.

9. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 р. № 2902 зі змінами [Електронний ресурс] / Офіційний портал Верховної ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746; Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 зі змінами [Електронний ресурс] / Офіційний портал Верховної ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

10. Закон України «Про дипломатичну службу» від 20.09.2001 № 2728-III // Голос України. – 2001. – № 194.

11. Иванчина Ю. В. Правовые аспекты оценки работников [Текст]: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ю. В. Иванчина. – Екатеринбург, 2006. – 221 с.

12. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. – Київ, Ірпінь. – Перун, 2004. – 1440 с.

13. Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР; Ін-т мовознавства ім. О.О. Потебні; ред. кол.: І. К. Білодід (гол.), А. А. Бурячок, Г. М. Гнатюк та ін. – Київ: Наукова думка Т. 2: Г – Ж / Ред. тому: П. П. Доценко, Л. А. Юрчук. – 1971. – 550 с.

14. Жариков Е. Социальная психология и хозяйственный руководитель / Е. Жариков. – М.: Знание, 1979. – 64 с.

15. Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР; Ін-т мовознавства; ред. кол.: І. К. Білодід (гол.), А. А. Бурячок, В. О. Винник та ін. – Київ: Наукова думка. – Т. 8: Природа – Ряхтливий / Ред. тому: В. О. Винник, В. В. Жайворонок, Л. О. Родніна та ін. – 1977. – 927 с.

21. Новий тлумачний словник української мови: У 3-х томах 42000 слів / Уклад.: В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. – 2-ге вид., виправл. – Київ: Аконт. – Т. 3: П-Я. – 2005. – 864 с.

22. Наказ Міністерства інфраструктури України «Про затвердження Правил обслуговування повітряного руху з використанням систем спостереження» від 07.11.2011 № 521 зі змінами // Офіційний вісник України. – 2011. – № 96. – Ст. 194.

23. Наказ Міністерства охорони здоров'я «Щодо організації проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб» від 23.07.2002 № 280 зі змінами // Офіційний вісник України. – 2002. – № 33. – Ст. 27.

