

Palatstsi, M., and Statcher, Dzh. *Korporativnaia sotsialnaia otvetstvennost i uspek v biznese* [Corporate social responsibility and business success]. Moscow, 1997.

Savchenko, I. H. "Sotsialna vidpovidalnist orhaniv derzhavnoi vlady v umovakh rozbudovy sotsialnoi derzhavy" [Social responsibility of public authorities in terms of the development of the welfare state]. *Avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr.*: 25. 00.01, 2007.

Saienko, M. H. *Stratehichne upravlinnia pidpriemstvom* [Strategic management]. Ternopil: TNEU, 2011.

Stepanova, O. V. "Orhanizatsiino-ekonomichni osnovy sotsialno vidpovidalnoho upravlinnia promyslovymy pidpriemstvamy" [Organizational and economic foundations of socially responsible management industry]. *Avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08. 00.04*, 2008.

Tompson, A., and Striklend, A. *Strategicheskiy menedzhment: kontseptsii i situatsii dlia analiza* [Strategic Management: Concepts and situation analysis]. Moscow: Villiams, 2006.

Verner, P., and Lukman, T. *Sotsialnoe konstruirovaniie realnosti* [Social construction of reality]. Moscow, 1995.

Voronchak, I. O. "Formuvannia natsionalnoi modeli sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu: analiz svitovoho dosvidu ta perspektyvy dlia Ukrainy" [Formation of a national model of social responsibility: an analysis of international experience and prospects for Ukraine]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, no. 22.1 (2012): 195-203.

УДК 657

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛА: СУЩНОСТЬ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

© 2014 ОВСЮК Н. В.

УДК 657

Овсюк Н. В. Мотивация персонала: сущность и современные проблемы

Цель статьи заключается в исследовании сущности мотивации труда и установлении различий между стимулированием и мотивацией. В процессе анализа понятия «мотивация» было определено, что это внутренние желания и цели человека, побуждающие его действовать в определенном направлении, чтобы достичь поставленной цели. Кроме того, определено, что в настоящее время в экономической литературе существует две теории мотивации – содержательная и процессуальная. Как показал анализ показателей оплаты труда по Украине, в настоящее время существует достаточно большая дифференциация размеров заработной платы по отраслям экономической деятельности, а также задолженность по заработной плате. Данные показатели в определенной степени способствуют снижению мотивации работников к трудовой активности. Для повышения занятости населения в условиях рыночной экономики на государственном уровне следует разработать систему мер для устранения этих проблем, а также снизить до минимума проявления «теневизации» заработной платы.

Ключевые слова: мотивация персонала, стимулирование, оплата труда, трудовые ресурсы, средства поощрения.

Рис.: 1. **Табл.:** 3. **Библ.:** 13.

Овсюк Нина Васильевна – кандидат педагогических наук, доцент, кафедра бухгалтерского учета, Винницкий торгово-экономический институт Киевского национального торгово-экономического университета (ул. Соборная, 87, Винница, 21050, Украина)

E-mail: nina.ovsyuk@mail.ru

УДК 657

UDC 657

Овсюк Н. В. Мотивації персоналу: сутність та сучасні проблеми

Мета статті полягає в дослідженні сутності мотивації праці та виявленні відмінностей між стимулюванням та мотивацією. У процесі аналізу поняття «мотивація» було визначено, що це внутрішні бажання та цілі людини, які спонукають її діяти у визначеному напрямку, аби досягти поставленої мети. Крім того, визначено, що на даний час в економічній літературі існує дві теорії мотивації – змістовна і процесуальна. Як показав аналіз показників оплати праці по Україні, на даний час існує досить велика диференціація розмірів заробітної плати за галузями економічної діяльності, а також заборгованість по заробітній платі. Дані показники певною мірою сприяють зниженню мотивації працівників до трудової активності. Задля підвищення зайнятості населення в умовах ринкової економіки на державному рівні слід розробити систему заходів для усунення даної проблеми, а також знизити до мінімуму прояви «тінізації» заробітної плати.

Ключові слова: мотивація персоналу, стимулювання, оплата праці, трудові ресурси, засоби заохочення.

Рис.: 1. **Табл.:** 3. **Бібл.:** 13.

Овсюк Ніна Василівна – кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра бухгалтерського обліку, Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету (вул. Соборна, 87, Вінниця, 21050, Україна)

E-mail: nina.ovsyuk@mail.ru

Ovsyuk N. V. Personnel Motivation: Essence and Modern Problems

The goal of the article lies in the study of the essence of labour motivation and establishment of differences between stimulation and motivation. While analysing the "motivation" notion the article shows that internal wishes and goals of a human being stimulate this human being to act in a specific direction in order to achieve the set goal. Moreover, the article states that there are two theories of motivation in the modern economic literature – meaningful and procedural. As analysis of indicators of payment for labour in Ukraine shows, there is a rather significant differentiation of sizes of wages by branches of economic activity and there are arrears of wages. These indicators to a certain extent facilitate reduction of motivation of workers for labour activity. In order to increase employment of the population under conditions of the market economy, it is necessary to develop a system of measures for elimination of these problems at the state level and also to reduce to the minimum manifestations of "shadowing" wages.

Key words: personnel motivation, stimulation, payment for labour, labour resources, incentives.

Рис.: 1. **Табл.:** 3. **Бібл.:** 13.

Ovsyuk Nina V. – Candidate of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, Department of Accounting, Vinnitsa Institute of Trade and Economy of Kyiv National University of Trade and Economy (21050, Ukraine)

E-mail: nina.ovsyuk@mail.ru

Одним из факторов, влияющих на повышение результативности хозяйственной деятельности современных предприятий, а также повышения их конкурентоспособности на рынке является эффективное управление трудовыми ресурсами, где особое место занимает мотивация работников. Умение руководителей во-

время замечать и определять факторы, которые влияют на трудовую активность работников, в настоящее время является достаточно ценным рычагом управления, поскольку активизирует скрытые резервы повышения производительности труда. Однако на практике предприятий мотивация персонала осуществляется с помощью общеприня-

тых методов (например, повышение заработной платы или выплата премий), которые не учитывают индивидуальных потребностей сотрудников. Поэтому на данном этапе развития экономики возникает проблема неэффективного использования трудовых ресурсов предприятий и проявляется она в формальном выполнении работниками своих трудовых обязанностей. Для улучшения трудовой мотивации следует пересмотреть политику оплаты труда, как на государственном уровне, так и на уровне предприятий, что в дальнейшем позволит сформировать свойственный рыночным отношениям уровень занятости и доходов населения. Указанные тенденции обуславливают актуальность обоснования вопросов мотивации работников в разрезе оплаты труда, а также вынуждают определить основные проблемы, которые ухудшают мотивацию работников к трудовой деятельности.

Вопросами исследования процесса стимулирования и мотивации персонала занимались многие отечественные ученые, в частности: Богиня Д. П., Доронина М. С., Гринева В. М., Еськов А. А., Колот А. М., Семькина М. В. и другие. Также указанному вопросу уделяли внимание и зарубежные ученые, в частности Ф. Тейлор, Д. Макгрегор, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, В. Врум, А. Портер, Э. Лоулер и др., научные труды которых посвящены определению работы мотивационного механизма и разработке теорий мотивации.

Цель статьи – обосновать сущность мотивации и исследовать теории мотивации работников, а также выделить проблемы, которые негативно влияют на мотивацию трудовой деятельности работников.

Трудовая деятельность происходит в условиях общественного разделения труда под влиянием образования, квалификации, стажа работы, трудовой активности, а также мотивационных составляющих. Если мотивация труда является только побуждением работника к эффективному труду, что обеспечивает необходимые вознаграждения и удовлетворяет имеющиеся потребности, то мотивация трудовой деятельности в целом включает собственно мотивацию труда, мотивацию занятости, мотивацию к обладанию средствами производства, мотивацию к подготовке трудового процесса, мотивацию к развитию конкурентоспособности работника и т. п. [5, с. 11 – 12].

Общеизвестной является закономерность, что потребности мотивируют человека к трудовой активности. Исследуя сущность мотивации и ее развития, сначала следует проанализировать сущность данного понятия и основные факторы, мотивирующие людей к трудовой деятельности (*табл. 1*).

Таким образом, можно сделать выводы, что понятие «мотивация» достаточно разветвленное и может трактоваться как в узком, так и в широком смысле. Отечественные ученые определяют данный термин по-разному.

Мотив (англ. *motive*) – это осознанная побудительная причина, основа, основание к какому-то действию или поступку. Мотив является субъективным явлением, осознанием поступков, которые в конечном итоге превращаются в постановку цели, побуждающую человека к действию.

К мотивам относятся комплекс побуждений, действующих с полной силой в течение длительного периода времени, а также обязанность, стремление выполнить порученное задание [11].

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, определяют поведение, формы деятельности, придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение личных целей и целей организации. Мотивация – это совокупность всех мотивов, которые оказывают влияние на поведение человека. [5, с. 12].

Анализируя приведенные определения, становится ясным, что мотивация – это внутренние желания и цели человека, побуждающие его действовать в определенном направлении, чтобы достичь поставленной цели. Что касается трактовки стимулирования, то у отечественных ученых превалирует мнение определять данное понятие системой мер относительно стимулирования работников работать лучше и результативнее.

Очень часто в научной литературе термины «мотив» и «стимул» воспринимают как синонимы, не разделяя их значения.

Стимулирование – это процесс использования конкретных стимулов в пользу человека и организации. Стимулировать – значит влиять, побуждать к целевому действию, давать толчок снаружи. Это одно из средств, с помощью

Таблица 1

Определение понятия «мотивация» в экономической и юридической литературе

№ п/п	Автор	Определение
1	Багиев Н. [1]	Процесс интенсификации мотивов индивида или их группы с целью активизации их действий по принятию решения об удовлетворении какой-то потребности
2	Булатов А. [3]	Система мер, направленная на повышение производительности труда, улучшение его качества и профессиональный рост
3	Колот А. М. [6, с. 17]	Совокупность внешних и внутренних сил, которые побуждают человека к деятельности, определяют поведение, формы деятельности, придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение личных целей и целей организации
4	Малый экономический глоссарий [7]	Позиция, которая привлекает человека действовать целенаправленным образом, процесс побуждения себя и других людей к действиям, позволяющие достичь целей организации
5	Мескон М. [9]	Процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации
6	Райзберг Б. [13]	Внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его иницирования, побуждения

которого может осуществляться мотивация трудовой деятельности, это процесс внешнего воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям или процесс, направленный на осознанное пробуждение в нем определенных мотивов и целенаправленных действий. Стимулирование оказывает влияние на усилия, усердие, настойчивость, нацеленность, добросовестность персонала предприятия [8, с. 292].

Стимулирование заключается в целенаправленном воздействии на поведение человека путем воздействия на условия жизнедеятельности. Стимулирование – это совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний. Стимулирование труда рассматривается как внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияет на поведение человека в сфере труда. Стимулирование – это вознаграждение лучших, наказание худших, служебное продвижение наиболее опытных и перевод на другие работы некомпетентных [5, с. 455].

Рассмотрев два, казалось бы, на первый взгляд почти одинаковых понятия, можно сделать вывод, что стимулирование и мотивация – это не одно и то же. Мотивацию, на наш взгляд, следует рассматривать на индивидуальном уровне каждого отдельного работника, который имеет свои собственные мотивы к трудовой деятельности. Стимулирование – это более общий термин, используемый в целом ко всему трудовому коллективу, оно может иметь различные формы и методы применения. Система стимулирования работников имеет результаты на уровне предприятия. Однако несмотря на определенную разницу в двух понятиях очевидным становится то, что и мотивация и стимулирование имеют общую цель – повышение результатов и производительности труда, как отдельного работника, так и предприятия в целом.

Потребность человека заняться любимым видом деятельности может быть мотивирована соответствующими потребностями, которые рассматриваются современными теориями мотивации: содержательными и процессуальными. Содержательные теории отталкиваются от внутренних потребностей, которые оказывают влияние на поведение человека, его трудовую активность. Процессуальные теории мотивации анализируют, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания и как они распределяют усилия для достижения определенных целей (рис. 1).

Данные теории объясняют причины, мотивирующие людей к труду, так как разработчики указанных теорий утверждают, что поведение человека во многом определяется его потребностями.

Даже точно определив, как можно стимулировать работников, действие стимулирующего механизма достаточно непредсказуемо. Однако неоспоримым фактом является то, что человек работает ради вознаграждения, других выплат и поощрительных мер. Именно поэтому, несмотря на то, что по своим видам мотивация может быть денежной и не денежной, более значительное внимание все же следует уделять материальным выплатам, поскольку в большинстве случаев заработная плата является основным источником доходов работников.

Определяя проблемы мотивации, возникающие в настоящее время в Украине, следует отметить не всегда обоснованную дифференциацию заработной платы различных сфер экономической деятельности. Проанализировав показатели оплаты труда по Украине за 2008 – 2012 гг. (табл. 2), следует отметить, что оплата труда в зависимости от видов экономической деятельности варьируется от 2121 грн к 11476 грн. Конечно, данные показатели являются обобщенными, но если учитывать, что они также являются средними по Украине, то становится понятным, что дифферен-

Таблица 2

Динамика среднемесячной номинальной заработной платы по видам экономической деятельности в 2008 – 2012 гг.
(в расчете на одного штатного работника, грн)

	2008	2009	2010	2011	2012
1	2	3	4	5	6
Всего	3074	3161	3431	4012	4607
Сельское хозяйство, охота и связанные с ним услуги	2437	1964	2331	: ¹	2440
Лесное хозяйство и связанные с ним услуги	3014	2255	2774	3195	2803
Рыбное хозяйство	: ²	: ²	2122	2372	2121
Промышленность	2628	2722	3170	3816	4398
Добывающая промышленность	7080	6116	6775	9459	11476
Обрабатывающая промышленность	2509	2526	2974	3587	4083
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3139	3550	3831	4632	5421
Строительство	2543	1886	1957	2478	2689
Торговля, ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного потребления	2764	2900	3207	3729	4287
Деятельность гостиниц и ресторанов	1858	1817	1873	2225	2524
Деятельность транспорта и связи	3413	3630	3803	4334	4757
Финансовая деятельность	5979	6480	7055	7804	8501
Операции с недвижимым имуществом, аренда, инжиниринг и предоставление услуг предпринимателям	3231	3328	3488	4201	4971
Государственное управление	5091	4771	5083	5799	6064

1	2	3	4	5	6
Образование	2180	2345	2668	2984	3554
Здравоохранение и предоставление социальной помощи	1663	1765	2162	2445	3007
Предоставление коммунальных и индивидуальных услуг, деятельность в сфере культуры и спорта	2544	2828	2990	3405	4501

¹ Данные не приведены из-за высокого уровня коэффициента вариации.

² Информация конфиденциальная в соответствии с Законом Украины «О государственной статистике». По данным [4].

циация заработной платы является значительно выше, чем официальные показатели.

Поэтому, анализируя данные, можно утверждать, что в настоящее время в Украине наблюдается неравномерный уровень оплаты труда для работников различных сфер деятельности и приложенные работниками усилия к результатам трудовой деятельности оцениваются и оплачиваются по-разному.

Кроме того, другой проблемой мотивации работников является «тенизация» заработной платы и трудовых отношений.

На сегодня из 46 миллионов украинцев работает чуть более 11 миллионов граждан. И люди эти получают зарплату в полном объеме, а часть зарплаты получают «в конвертах». По данным Международной организации труда, в Украине около 1,8 миллиона людей трудоспособного возраста официально не устроены на работу и, следовательно, социально незащищены. Только за 10 месяцев 2013 г. сотрудники Министерства доходов и сборов Украины обнаружили более 80 тыс. наемных работников, которые работали без заключения трудовых соглашений с работодателями [2, с. 5].

Данное явление в настоящее время в Украине является довольно распространенным и это весьма негативно влияет на государственный бюджет, поскольку работодатели таким образом минимизируют сумму налогов и отчислений в социальные фонды, которые должны быть уплачены в соответствии с реальной заработной платой работников. Кроме того, «тенизация» заработной платы не дает работникам никакой уверенности и гарантий, что их работа в будущем будет справедливо оплачена в полном объеме, и вообще получают ли они какую-либо компенсацию за выполненную работу, так как размер их оплаты труда нигде не прописан. В дальнейшем работник не может требовать выплатить ему заработную плату и обратиться в суд. Данная ситуация также способствует снижению мотивации работников к трудовой активности.

Кроме того, актуальной проблемой процесса мотивации населения к труду в нашем государстве является задолженность по выплате заработной платы. В табл. 3 показана задолженность по выплате заработной платы в 2013 г.

Можно констатировать, что мотивация трудовой деятельности снижается, так как уровень оплаты труда в Украине значительно ниже, чем у ближайших стран-соседей. Во многих случаях это приводит к трудовой миграции населения.

Выводы

Таким образом, следует отметить, что вопрос мотивации работников в настоящее время является достаточно актуальным и требует новых научных исследований и

практических нововведений на предприятиях. Исследование сущности мотивации и общепринятых теорий мотивации позволяет понять закономерности ее влияния на трудовой процесс. Основными проблемами развития мотивации в Украине в настоящее время является «тенизация» трудовых отношений и выплаты заработной платы работникам, которые приводят к дальнейшей незащищенности рабочей силы и уменьшению взносов работодателей в государственный бюджет. Кроме того, в настоящее время острыми остаются вопросы задолженности перед работниками и дифференциация заработной платы по отраслям экономики. Указанные проблемы требуют дальнейшего государственного урегулирования. Также, на уровне предприятий руководителям и управленцам следует учитывать потребности работников, которыми они руководствуются, устраиваясь на работу. Рационально подобранная политика стимулирования в дальнейшем несмотря на определенные затраты на дополнительную оплату труда будет способствовать повышению производительности труда и, в конечном итоге, прибыли предприятия.

Таблица 3

Задолженность по выплате заработной платы в 2013 году (на 1 число месяца, млн грн)

Месяц	Сумма, млн грн
Январь	893,7
Февраль	1005,1
Март	1102,5
Апрель	1078,4
Май	1056,2
Июнь	1043,7
Июль	989,6
Август	985,4
Сентябрь	982,9
Октябрь	1024,5
Ноябрь	989,00

По данным [12].

ЛИТЕРАТУРА

- Багиев Н.** Маркетинг: терминологический словарь / Н. Багиев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary/83/word/%CC%E0%E2%E0%E6%E8%FF/>
- Бодня Т.** Зарплаты «в конвертах» перераховывают / Т. Бодня // Урядовий кур'єр, 20 грудня 2013 р. № 236. – С. 5.
- Булатов А.** Учебник «Экономика»: глоссарий / А. Булатов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://vocabulary.ru/dictionary/421/word/%CC%E0%E2%E0%E6%E8%FF+%F2%F0%F3%E4%E0/>

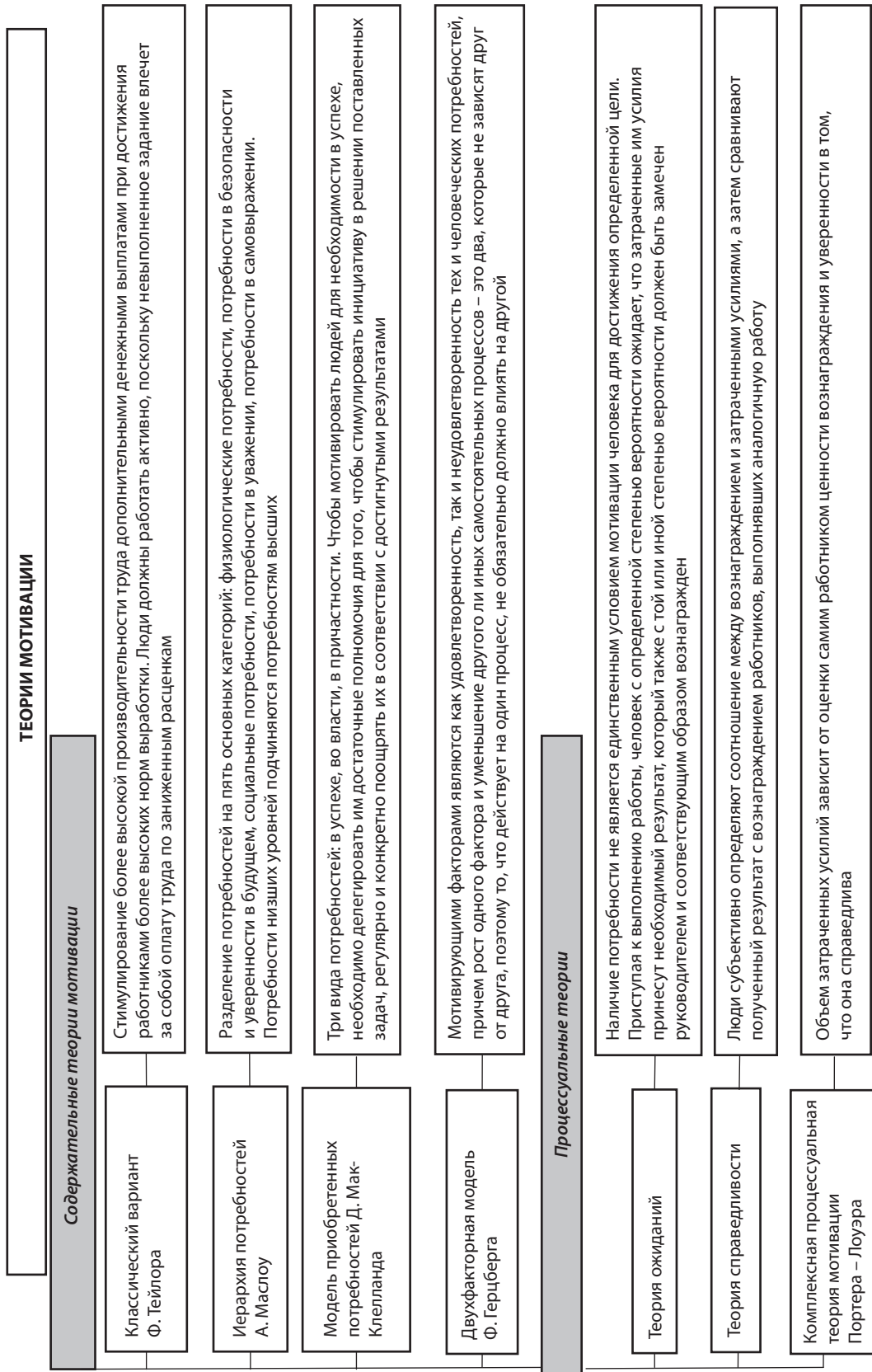


Рис. 1. Теории мотивации (составлено на основе [10, с. 41 – 49])

4. Головне управління статистики в м. Києві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gorstat.kiev.ua/php3?c=505&lang=1>

5. **Колот А. М.** Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : Навч. посіб. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.

6. **Колот А. М.** Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

7. Малый экономический глоссарий [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vocable.ru/dictionary/660/word/%CC%EE%F2%E8%E2%E0%F6%E8%FF/>

8. Менеджмент персоналу : навч. посібник / За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с. – С. 292.

9. **Мескон М.** Основы менеджмента: Глоссарий к книге / М. Мескон [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vocable.ru/dictionary/91/word/%CC%EE%F2%E8%E2%E0%F6%E8%FF/>

10. Мотивация персонала: учебное пособие. – К. : МАУП, 2002. – 248 с.

11. **Поліщук П. В.** Матеріальне стимулювання, як основа ефективного управління підприємством / П. В. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. Т. 1. – С. 85 – 87 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/.../085-087.pdf

12. Публікація документів Державної Служби Статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/gdn/zvz/zvz2013_u.htm

13. **Райзберг Б.** Современный экономический словарь / Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vocable.ru/dictionary/88/word/%CC%CE%D2%C8%C2%C0%D6%C8%DF/>

REFERENCES

Bagiev, N. "Marketing: terminologicheskii slovar" [Marketing: glossary of terms]. <http://vocable.ru/dictionary/83/word/%CC%EE%F2%E8%E2%E0%F6%E8%FF/>

Bodnia, T. "Zarplaty "v konvertakh" pererakhovuiut" [Wages "in envelopes" lists]. *Uriadovyi kur'ier*, no. 236 (2013): 5-.

Bulatov, A. "Uchebnik "Ekonomika": glossariy" [Textbook "Economics": a glossary]. <http://vocable.ru/dictionary/421/word/%CC%EE%F2%E8%E2%E0%F6%E8%FF+%F2%F0%F3%E4%E0/>

Bulatov, A. "Uchebnik "Ekonomika": glossariy" [Textbook "Economics": a glossary]. <http://vocable.ru/dictionary/421/word/%CC%EE%F2%E8%E2%E0%F6%E8%FF+%F2%F0%F3%E4%E0/>

"Holovne upravlinnia statystyky v m. Kyievi" [Department of Statistics in Kyiv]. <http://www.gorstat.kiev.ua/p.php3?c=505&lang=1>

Kolot, A. M. *Motyvatsiia, stymuliuvannia i otsinka personalu* [Motivation, encouragement and evaluation of personnel]. Kyiv: KNEU, 1998.

Kolot, A. M. *Motyvatsiia personalu* [Motivating staff]. Kyiv: KNEU, 2002.

"Malyy ekonomicheskii glossariy" [Small economic glossary]. <http://vocable.ru/dictionary/660/word/%CC%EE%F2%E8%E2%E0%F6%E8%FF/>

Menedzhment personalu [Management staff]. Kyiv: KNEU, 2004.

Meskon, M. "Osnovy menedzhmenta: glossariy k knige" [Fundamentals of Management: a glossary of the book]. <http://vocable.ru/dictionary/91/word/%CC%EE%F2%E8%E2%E0%F6%E8%FF/>

Motivatsiia personala [Staff motivation]. Kyiv: MAUP, 2002.

Polishchuk, P. V. "Materialne stymuliuвання, iak osnova efektyvnoho upravlinnia pidpriemstvom" [Financial incentives as the basis for effective management]. www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/.../085-087.pdf

"Publikatsiia dokumentiv Derzhavnoi Sluzhby Statystyky Ukrainy" [Publication of documents of the State Statistics Service of Ukraine]. http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/gdn/zvz/zvz2013_u.htm

Rayzberg, B., Lozovskiy, L., and Starodubtseva, E. "Sovremennyy ekonomicheskii slovar" [Modern Dictionary of Economics]. <http://vocable.ru/dictionary/88/word/%CC%CE%D2%C8%C2%C0%D6%C8%DF/>