

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

# НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

*Засновано у 2001 р.*

**Випуск 47 (4–2015)**

*Політичні науки*

*Юридичні науки*

*Економічні науки*

Київ  
ДП «Видавничий дім «Персонал»  
2015

УДК 330-339; 321.7; 159.9  
ББК 65.9(4УКР)29-2я43  
М58

### Редакційна колегія

*Подолька А. М.*, д-р юрид. наук, проф. — головний редактор  
*Головатий М. Ф.*, д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора  
*Ігнатченко А. А.*, канд. техн. наук — відповідальний редактор

#### Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф.,  
Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф.,  
Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М.,  
д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф.,  
д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М.,  
д-р іст. наук, Мелков Ю. О., д-р філос.  
наук, доц., Піляєв І. С., д-р політ. наук,  
Попов В. Ж., д-р іст. наук, проф., Сур-  
мін Ю. П., д-р соціол. наук, проф., Хиж-  
няк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В.,  
д-р політ. наук, проф.

#### Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф.,  
Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бандур-  
ка О. О., д-р юрид. наук, проф., Боро-  
дін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша  
В. С., канд. юрид. наук, доцент, Демчен-  
ко С. Ф., д-р юрид. наук, Джунь В. В.,  
д-р юрид. наук, проф., Ковальська В. В.,  
д-р юрид. наук, ст. наук. співр., Корнієн-

ко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., д-р  
юрид. наук, доцент, Мартиненко О. А., д-р юрид.  
наук, проф., Муравйов К. В., канд. юрид. наук,  
доцент, Недюха М. П., д-р філос. наук, проф.,  
Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф.,  
Романенко Є. О., д-р наук з держ. упр., доц.,  
Темченко В. І., канд. юрид. наук, доцент, Христин-  
ченко Н. П., канд. юрид. наук, Юлдашев О. Х.,  
д-р юрид. наук, проф., Ярмиш О. Н., д-р юрид.  
наук, проф.

#### Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І.,  
д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон.  
наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф.,  
Пиля В. І., д-р екон. наук, проф., Радзієвський О. І.,  
д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук,  
проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф.,  
Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р  
біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук,  
Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом  
(протокол № 10 від 18.11.2015 р.)*

#### Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 —  
Вип. 47 (4–2015). Політичні, юридичні, економічні науки. — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”,  
2015. — 126 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами роз-  
витку політології, права і економіки.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

*Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук  
(за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою  
Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).*

*Міністерством освіти і науки України збірник “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання  
з економічних наук (за наказом МОН України від 21.11.13 № 1609).*

**ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43**

© Міжрегіональна Академія  
управління персоналом (МАУП), 2015  
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2015

## ЗМІСТ

<b>ПОЛІТИЧНІ НАУКИ</b> .....	5	<b>Шашкова-Журавель І. О.</b> Характеристика міжнародно-правової системи забезпечення охорони праці шахтарів .....	62
<b>Гула Р. В.</b> Гене́за патріотизму: комплекс наукових підходів .....	5	<b>Заросило В. В.</b> Адміністративно-правові засади проведення виборів і референдумів як масових заходів та охорона громадського порядку під час їх проведення .....	68
<b>Дахно І. І.,</b> <b>Алієва-Барановська В. М.</b> Розвиток відносин Норвегії та Європейського Союзу: досвід для України ...	11	<b>ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ</b> .....	72
<b>Гайдукевич Г. А.</b> Урегулирование ситуации в Украине и перспективы развития мира .....	16	<b>Степахно И. В.,</b> <b>Кубушка Л. И.,</b> <b>Табаков В. З.</b> Использование статистического анализа для идентификации математической модели решения прикладных задач с целью экономии затрат.....	72
<b>Гольцов А. Г.</b> Україна в сучасних неоімперських геополітичних проєктах .....	23	<b>Квашук Д. М.,</b> <b>Карпова К. В.</b> Оцінка впливу основних факторів на розвиток машинобудування в Україні .....	75
<b>Заяць Г. С.</b> Соціальна сфера: пріоритетні напрями досліджень .....	31	<b>Квашук Д. М.,</b> <b>Пригунов П. Я.,</b> <b>Карпова К. В.</b> Оцінка впливу основних факторів на економічну безпеку машинобудівних підприємств у процесі інформаційно-аналітичного забезпечення .....	88
<b>Юсеф Н.</b> Научно-техническое и энергетическое сотрудничество Украины со странами ближневосточного региона .....	36	<b>Колесник В. М.,</b> <b>Савченко Т. В.</b> Фактори впливу на витрати промислових підприємств .....	93
<b>Іванов Д. В.</b> Місія суспільного телебачення і радіомовлення у національному законодавстві України та Польщі у контексті перспектив європейської інтеграції України .....	42	<b>Сливка О. А.</b> Концепція людського розвитку як основа формування соціальної політики підприємства .....	99
<b>ЮРИДИЧНІ НАУКИ</b> .....	47		
<b>Литвиненко В. І.</b> Об'єкт правових відносин контролю у сфері господарювання фізичних осіб-підприємців в Україні.....	47		
<b>Александров Ю. В.</b> Щодо нового Закону України “Про пробацію” ...	53		
<b>Костюк Т. О.</b> Проблеми законотворчої діяльності в Україні і моніторна демократія.....	57		

**Степахно І. В.**

Використання  
математико-статистичних методів  
у моніторингових економічних  
дослідженнях якості..... 104

**Марченко С. М.**

Розробка антикризового механізму  
маркетингового логістичного ціноутворення  
на підприємствах сільськогосподарського  
машинобудування України..... 108

**Толєвска І. Н.**

Туризм как социальный феномен  
и парадигмальные особенности  
его развития в современных условиях  
жизнедеятельности..... 116

**Харченко О. В.**

Домінуючі чинники розвитку світової  
транспортної системи і сучасна стратегія  
реформування транспортної системи..... 120

**ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ**..... 123

## **КОНЦЕПЦІЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Наукові праці МАУП, 2015, вип. 47(4), с. 99–103

*Розкрито зміст концепції людського розвитку, якості трудового життя та гідної праці для формування соціальної політики підприємства. Визначено тісні зв'язки між державою, особистістю та господарюючими суб'єктами у підвищенні якості людського потенціалу. Аналізуючи соціальну політику підприємства, видно, що вона впливає на забезпечення людського розвитку на мікрорівні. Елементи концепції людського розвитку на рівні підприємства через механізм його соціальної політики мають забезпечити можливості для зростання потенціалу працівника.*

Однією з прогресивних ідей суспільного розвитку глобалізованого світу є концепція людського розвитку. Її спрямованість на важливі елементи якісного людського життя — довголіття, освіченість, дохід — формує основні пріоритети розвитку держави, бізнесу, особистості. Принципи концепції людського розвитку, згідно з якими економіка існує для розвитку людей, а не люди — для розвитку економіки, мають бути пріоритетом для пошуку резервів покращення умов життя кожної людини. Реалізація ідей концепції людського розвитку можлива лише за умови її інтеграції в усі сфери суспільного життя, особливо варто враховувати її на рівні підприємства.

Розв'язання проблем людського розвитку досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. Зокрема, серед зарубіжних вчених відмітимо таких дослідників: А. Сен, А. Льюїс, О. Кузнецова, Л. Несторова, серед українських — В. Антонюк, В. Геєць, О. Грішнова, М. Долішній, А. Колот, І. Кочума, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, В. Онікієнко, І. Петрова та ін. Деякі з перелічених авторів займалися вивченням питань соціальної політики та соціальної відповідальності на рівні підприємства. Водночас проблеми форму-

вання соціальної політики, використовуючи концепцію людського розвитку на рівні підприємства, поки що комплексно не досліджувались у науковій літературі.

Розкриємо можливості формування соціальної політики підприємства на основі елементів концепції людського розвитку.

Нині на людський розвиток впливає багато чинників, зокрема, експерти Програми розвитку Організації Об'єднаних націй (ПРООН) визначили такі: наслідки фінансової кризи, коливання цін на продовольство, стихійні лиха, конфлікти соціально-економічного та світового сприйняття. Варто відзначити, що ці загрози впливають на розвиток людського потенціалу і в Україні. У 2013 р. Україна розміщувалася на 83 позиції серед 187 країн у рейтингу Індексу розвитку людського потенціалу, значення якого дорівнювало 0,734 [4]. Такий показник належить до високої категорії людського розвитку.

У середньому по Україні індекс регіонального людського розвитку у 2013 р. склав 3,77 (25 областей) [6]. У рейтингу за індексом регіонального людського розвитку перше місце посідає Харківська область (4,2097), а 25 місце — Житомирська область (3,4996) [6].

Зазначимо, що у 2012 р. було оновлено методику вимірювання регіонального людського розвитку. Фахівці, які працювали над нею, пояснюють це значними змінами, які відбулися у соціально-економічній ситуації, в інформаційно-статистичному забезпеченні досліджень, появою нових аналітичних потреб. Згідно з нею у розрахунок регіонального індексу людського розвитку включено 33 показника, які об'єднані у 6 блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку: відтворення населення; соціальне становище; комфортне життя; добробут; гідна праця; освіта.

Вплив на формування та збільшення людського потенціалу має не лише держава та особистість, а й господарюючі суб'єкти. Держава, використовуючи різні механізми впливу — соціальні, економічні, адміністративні, — формує політику у сфері людського розвитку. Отже, вона є як інститутом, так і системою в напрямі реалізації концепції людського розвитку. Проекцією держави на регіональний рівень функціонування суспільних систем є органи управління на місцях та органи місцевого самоврядування. Ключовою в реалізації політики людського розвитку держави повинна стати теза щодо “здійснення”, а не “сприяння”. Саме виокремлення політики людського розвитку як окремого виду соціально-економічної політики має забезпечити розширення можливостей кожного громадянина, досягнення ним такого стану, за якого він почуватиметься щасливим.

Особистість можна вважати основною рушійною силою концепції людського розвитку. Адже людина є суб'єктом реалізації політики підтримки та розвитку людського потенціалу, одночасно і об'єктом, на який спрямовані ці дії, та фактично трьома основними цілями концепції людського розвитку показує їх ефективність — досягнення високого рівня освіти, матеріального добробуту, здоров'я.

Вагома частка людського потенціалу людини формується на рівні господарюючих суб'єктів. У переважній більшості на підприємствах використовують основні принципи соціальної політики як механізм лояльності

працівників та інших суб'єктів до власних дій, які досить часто мають негативні наслідки.

Важливо враховувати концепцію людського розвитку у формуванні соціальної політики підприємства. Вона, в умовах високих ризиків діяльності організації, повинна не лише виконувати функцію захисту працівників, а й забезпечувати цілеспрямований їх розвиток. Мета соціальної політики організації полягає у створенні, підтриманні та реалізації нормальних і безпечних умов праці працівників, задоволенні їхніх основних потреб. Отже, забезпечення нормальних умов праці і відпочинку для працівників; забезпечення безпеки працівників на виробництві, у побуті, місці відпочинку; задоволення і розвиток потреб працівників; зміцнення здоров'я та збільшення тривалості життя працівників і співробітників; збереження екосистеми (повітряного басейну, ґрунту, водних ресурсів, флори і фауни) — є основними напрямками соціальної політики підприємства. На основі цього аналізу можна зробити висновок, що вони прямо впливають на забезпечення людського розвитку на рівні суб'єктів господарювання. Варто пам'ятати, що розвинута соціальна інфраструктура охоплює не лише членів трудового колективу, а й їх родини. Тому необхідно підтримувати підприємства, які впроваджують елементи соціальної політики, а ті, що ефективно її проводять, воліють інформувати громадськість про неї лише як один із засобів формування позитивного іміджу. Однак соціальна політика дає можливість якісно підвищити людський потенціал певного регіону.

Соціальна політика підприємства на сьогодні реалізується у концепціях гідної праці та підвищенні якості трудового життя. Ці концепції є основою вироблення рішень соціального характеру в організації. Обидві концепції мають багато спільного, так, по-перше, вони розглядають людину в процесі праці. По-друге, спільним пунктом є справедливий зарібок та звернення уваги на постійне навчання та професійне зростання.

Узагальнюючи ідеї двох концепцій, можна сформулювати основні напрями відображення їхніх ідей в соціальній політиці підприємства:

- умови праці (санітарно-гігієнічні, психологічні, естетичні, соціально-психологічні) мають задовольняти працівника, формувати у нього відчуття причетності до колективу, організації тощо. Нематеріальні аспекти праці повинні поступово замінити основний мотиваційний чинник — заробітну плату;
- постійна підтримка працівників у їхньому навчанні, професійному зростанні, самореалізації;
- формування умов для розширення участі працівників у діяльності підприємства, виховання відчуття відповідальності за прийняті рішення, активізація процесів рівного доступу до управління, вибору та можливостей.

Межі двох концепцій у формуванні соціальної політики підприємства можна розширити використанням концепції людського розвитку. Оскільки вона дає можливість зосередити увагу не лише на зростанні людського потенціалу підприємства, а й впливати на людський потенціал регіону та країни.

Згідно з її основними елементами працівник має активно брати участь у побудові та здійсненні соціальної політики, у процесі власного розвитку, взаємодіяти і співпрацювати не лише у колективі, а й з працедавцем та іншими суб'єктами соціально-економічних відносин з метою покращення клімату в колективі і відповідно в суспільстві, накопичувати людський потенціал для майбутніх поколінь, приймати соціально-відповідальні рішення, які покращують рівень власного доходу, освіти та здоров'я. З іншого боку, для господарюючих суб'єктів елементи концепції людського розвитку дають необмежені можливості для покращення якості життя працівників. Через механізми соціальної політики підприємства вони реалізують цю концепцію. Так, підприємство повинно забезпечити можливості для реалізації базових можливостей працівників:

- відповідний рівень заробітної плати, соціальне страхування, створення умов для навчання та власного розвитку, витрати на оздоровлення працівників та ін.;

- формування та підтримка основних культурних цінностей, сформованих у колективі та суспільстві, підтримка соціально значущих проектів, співпраця з профспілками та громадськими представниками, органами державної влади призводить до розширення індивідуального вибору, тобто на практиці діє базовий елемент концепції співробітництва;

- справедливий розподіл заробітної плати та інших заохочувальних виплат, визнання результатів праці, забезпечення мінімального нагляду за працею працівників, відсутність дискримінації на робочому місці, допомога працівникам, які опинилися у скрутному становищі (матеріальне, психологічне), надання допомоги членам родини працівників, ветеранам, колишнім працівникам-пенсіонерам як важливий напрям соціальної політики підприємства, в якому реалізується елемент справедливості концепції людського розвитку;

- збереження екологічного, ресурсного, економічного потенціалу регіону, в якому працює підприємство, впровадження інноваційних технологій, сталих бізнес-моделей, пошук нових ідей виробництва екологічно безпечних товарів та надання послуг — формування соціально відповідального підприємства і відображення цих положень у його соціальній політиці сприяє сталому людському розвитку, що дає змогу задовольняти потреби нинішнього покоління без зменшення можливостей майбутніх поколінь задовольняти їхні потреби;

- збереження здоров'я, забезпечення пенсій, захист та фінансова допомога у разі погіршення стану здоров'я, безпечні умови праці, які повинні відповідати санітарно-гігієнічним нормам, формують у працівника відчуття безпеки та дають можливість реалізації людських прав та можливостей, таким чином, використовується елемент безпеки концепції людського розвитку у соціальній політиці підприємства.

Орієнтація на концепцію людського розвитку при формуванні соціальної політики має важливе суспільне значення, оскільки формуються або підтримуються цінності

та інститути, які є важливими для розвитку можливостей людини. Так, наприклад, серед пріоритетів соціальної політики підприємства, що враховує базові елементи концепції людського розвитку, є відтворення і розвиток якісної робочої сили, виховання висококваліфікованого менеджменту і розвиток корпоративної культури. Інструментом реалізації цього напрямку є створення корпоративних університетів. На думку науковців та практиків у сфері людських ресурсів, цей інститут повинен стати агентом стратегічних змін і основою формування єдиної культури ведення бізнесу. Відповідно до концепції розвитку корпорацій університети повинні перетворитися в центр управління людськими ресурсами, інструмент підтримки управлінських рішень. Крім того, вони повинні стати інформаційними, дослідними, методично-освітніми закладами, які підвищують освітній потенціал працівників.

Розвиток системи охорони здоров'я є ще одним інститутом, який є пріоритетом у формуванні соціальної політики підприємства, який відповідає цілям концепції людського розвитку. Якщо проаналізувати підприємства, які функціонували за радянських часів та продовжують ефективно працювати й сьогодні, то у більшості з них на балансі є медичні установи, поліклініки, санаторії, профілакторії, які надають послуги працівникам таких компаній. У соціальній політиці компаній використовують практику медичної допомоги ветеранам, пенсіонерам, а також дітям працівників.

Більшість компаній у соціальній політиці визначають особливий статус спортивних проєктів. Спортивна діяльність дає змогу керівникам об'єднувати колектив, виробляти правила неформального спілкування, культивувати здоровий спосіб життя та інше, що відповідає меті людського розвитку.

Для того щоб сформувавши ефективну соціальну політику підприємства на основі використання елементів концепції людського розвитку, необхідне сприяння держави. Закріплення на рівні законодавства норм взаємодії підприємництва і суспільства створить умови для участі підприємств у вирішенні соціаль-

них проблем, чітко закріпить функції окремих сторін та заходи їх участі та взаємодії.

Отже, аналізуючи три концепції — якості трудового життя, гідної праці та людського розвитку, — можна стверджувати, що кожна з них відображає певні елементи соціальної політики підприємства. Однак, враховуючи глобалізаційні тенденції та різні фактори впливу на людину і формування нового типу соціально відповідальних суб'єктів господарювання, саме концепція людського розвитку враховує найвагоміші характеристики розвитку людського потенціалу. Соціальна політика, сформована на концепції людського розвитку, враховує усі загрози та небезпеки у розвитку людського потенціалу. Її механізми дають змогу чітко визначити пріоритети майбутнього розвитку людини у системі бізнес-одиниці:

- постійний професійний розвиток працівника;
- збереження здоров'я працівника та формування безпечних умов праці;
- високий рівень життя та матеріального добробуту працівника.



## Література

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудо-ві відносини: навч. посіб. / О. А. Грішнова. — К.: Знання, 2004. — 535 с.
2. Грішнова О. А. Людський розвиток: навч. посіб. / О. А. Грішнова. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.
3. Дроздова Л. Методологічні засади дослідження якості життя працюючого населення [Електронний ресурс] / Л. Дроздова // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 4. — С. 24–32. — Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap\\_2011\\_4\\_6.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uap_2011_4_6.pdf)
4. Доклад о человеческом развитии 2014. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ua.unep.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/articles/2014/07/24/-83-187-.html>
5. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудо-ві відносини: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. — К.: Кондор, 2006. — 432 с.
6. Інтегральний індекс регіонального людського розвитку, 2013 рік [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.idss.org.ua/awards.html#>

7. Колот А. М. Соціально-трудоі відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.

8. Методика вимірювання регіонального людського розвитку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.idss.org.ua/awards.html#>

9. Мельничук Д. П. Концепція якості трудового життя: зміст та значення в процесі модернізації системи соціально-трудоіх відносин [Електронний ресурс] / Д. П. Мельничук. — Режим доступу: [eztuir.ztu.edu.ua/4766/1/281.pdf](http://eztuir.ztu.edu.ua/4766/1/281.pdf)

10. Онiкiєнко В. В. Удосконалення соціально-трудоіх відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку [Електронний ресурс] / В. В. Онiкiєнко. —

Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/dspace/bitstream/handle/123456789/11835/12-Onikienko.pdf?sequence=1>

11. Петрова І. Л. Реструктуризація функцій управління людськими ресурсами в контексті стратегічної перспективи [Електронний ресурс] / І. Л. Петрова. — Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/dspace/bitstream/handle/123456789/11848/15-Petrova.pdf?sequence=1>

12. Колот А. М. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.; за наук. ред. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.

*На основі аналізу теоретичних концепцій людського розвитку, якості трудового життя та гідної праці сформовано основні вимоги до формування соціальної політики підприємства. У формуванні соціальної політики підприємства потрібно враховувати основні елементи концепції людського розвитку: реалізація базових можливостей, співробітництво, справедливість, сталість, безпека. Соціальна політика, сформована на концепції людського розвитку, враховує усі загрози та небезпеки у розвитку людського потенціалу.*

*На основе анализа теоретических концепций человеческого развития, качества трудовой жизни и достойного труда сформированы основные требования к формированию социальной политики предприятия. В формировании социальной политики предприятия нужно учитывать основные элементы концепции человеческого развития: реализация базовых возможностей, сотрудничество, справедливость, постоянство, безопасность. Социальная политика, сформированная на концепции человеческого развития, учитывает все угрозы и опасности в развитии человеческого потенциала.*

*On the basis of analysis of theoretical conceptions of human development, quality of labour life and deserving labour the basic requirements are formed to forming of social politics of enterprise. In forming of social politics of enterprise it is needed to take into account the basic elements of conception of human development : realization of base possibilities, collaboration, justice, constancy, safety. The social politics formed on conception of human development takes into account all threats and dangers in development of human potential.*

Надійшла 21 жовтня 2015 р.