

отримує здорового, а відповідно, ефективного працівника з високим рівнем лояльності до підприємства.

Корпоративна форма добровільного медичного страхування надає можливість отримати наступні переваги:

- доступ до якісного медичного обслуговування;
- здійснення профілактики захворювань на підприємстві;
- можливість врахування професійних ризиків та захворювань;
- можливість складання договору на медичне обслуговування з врахуванням статеві та вікової структури персоналу підприємства;
- суттєве зниження вартості страхового полісу у порівнянні з індивідуальним добровільним медичним страхуванням.

Однак, практика реалізації корпоративного страхування у вітчизняних умовах виявила низку факторів, які суттєво скорочують обсяги добровільного медичного страхування та негативно впливають на перспективи подальшого його поширення. Ці негативні явища пов'язані насамперед з законодавчою неврегульованістю процесу та відсутністю мотивації для роботодавця з боку держави [1, 2]. Тому проблема створення умов для розвитку корпоративного медичного страхування є надзвичайно актуальною, та вимагає вирішення не лише на рівні окремого підприємства та власника, але й на рівні держави.

#### **Література:**

1. Фориншурер – страхование [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forinsurer.com>. – Заглавие с экрана.

2. Закон України «Про страхування» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws>. – Заголовок з екрану.

### **УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ КОЛЕКТИВУ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Онiсiфорова В.Ю., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В сучасних реаліях управління підприємствами все більше уваги з боку менеджменту приділяється питанням ефективного управління персоналом та кадровій безпеці підприємства. Це зрозуміло, бо саме персонал є тим ресурсом, який визначає ефективність використання усього наявного виробничого потенціалу та функціонування підприємства в цілому.

Однак, не зважаючи на очевидну значимість, проблема соціального розвитку колективу, як одного з ключових напрямів підвищення рівня економічної безпеки підприємства, була мало дослідженою, а сам інструмент мало вживаним в умовах вітчизняних підприємств. Це пояснювалось незацікавленістю роботодавців в тривалій співпраці з найманими працівниками через значний рівень безробіття в країні та постійну наявність значної кількості

претендентів на кожне робоче місце на підприємстві без додаткових матеріальних витрат для роботодавця.

Однак, останні тенденції розвитку ринку праці дозволяють зробити висновок про поширення більш уважного ставлення роботодавців до персоналу підприємств. Стає зрозумілим, що навіть в умовах безробіття плінність кадрів є негативною тенденцією для підприємства, яка призводить до негативних наслідків та втрат, які в сукупності перевищують витрати на соціальний розвиток працівника та колективу підприємства.

Розглянемо, які саме інструменти підвищення рівня кадрової безпеки підприємства передбачає реалізація напряму управління соціальним розвитком колективу. Серед таких можна виокремити наступні:

- забезпечення соціальних гарантій, тобто так званий соціальний пакет, а саме гарантування працівникові усіх передбачених законодавством напрямів державного соціального захисту;

- формування компенсаційного пакету з врахуванням специфіки діяльності підприємства, до якого можуть бути включені представницькі витрати, додаткові відпустки, доплати за стаж роботи на підприємстві;

- формування додаткового компенсаційного пакету, який може включати виплати на оздоровлення, безвідсоткові кредити, медичне страхування;

- формування нематеріальних заходів для підвищення рівня лояльності працівника до підприємства, пов'язаних з умовами праці, психологічним кліматом в колективі, тощо.

Отже, управління соціальним розвитком колективу є одним з передових напрямів підвищення рівня кадрової безпеки підприємства та побудови системи управління персоналом цивілізованого європейського рівня.

## **ДОДАТКОВИЙ КОМПЕНСАЦІЙНИЙ ПАКЕТ ДЛЯ ПРАЦІВНИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Онсіфорова В.Ю., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Проблема управління кадрової безпекою підприємства є надзвичайно актуальною в сучасних умовах функціонування підприємства. Однак, особливості вітчизняного ринку праці обумовили значне скорочення використання більшості ефективних матеріальних стимулів, окрім прямих, а саме заробітної плати. Це призводить до зниження ефективності праці найманого працівника та значно знижує рівень його лояльності до підприємства та налаштованість довготривалу співпрацю, що в свою чергу, негативно впливає на рівень кадрової і, як результат, економічної безпеки підприємства.

Сучасна практика управління персоналом передбачає формування певного компенсаційного пакету для працівника, який містить в собі різні