

Розглянемо, що представляє собою медичне страхування. Медичне страхування – це такий вид страхування, який передбачає захист від ризику втрати здоров'я шляхом компенсації можливих витрат на медичне обслуговування. Тобто головною проблемою, яку вирішує медичне страхування, є фінансування медичних витрат.

На сьогодні існують три основні види фінансування витрат на медичну допомогу: державне, тобто бюджетне, соціальне, за рахунок загальнодержавних соціальних фондів, приватне, тобто за рахунок власних коштів або коштів від добровільного медичного страхування. В більшості країн одночасно існують різні форми фінансування, з різним рівнем покриття витрат [1].

В умовах дефіциту коштів у бюджетах різних рівнів на фінансування медичного обслуговування населення перспективним стає фінансування за рахунок відповідних соціальних фондів, страхових фондів або власних коштів населення. Тобто створюються умови для розвитку різних видів медичного страхування.

Відповідно до законодавства [2], в Україні дозволені наступні види медичного страхування: обов'язкове медичне страхування та добровільне медичне страхування. Обов'язкове медичне страхування – це система, яка має функціонувати під управлінням відповідних державних структур, тобто повинна бути створена ціла мережа, в обов'язки якої входить формування загальнодержавних фондів та їх розподілення. Це вимагає часу та відповідного законодавчого забезпечення, яких на достатньому рівні в Україні все ще не створено.

Отже, єдиною альтернативою бюджетному фінансуванню на сьогодні є добровільне медичне страхування, тобто компенсація медичних витрат за рахунок коштів страхових компаній, які створюються за рахунок добровільних внесків громадян шляхом придбання полісу добровільного медичного страхування.

### ***Література:***

1. Онісіфорова В.Ю. Медичне страхування працівників як перспективний напрямок підвищення рівня кадрової безпеки підприємства. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*. Х.: ХНАДУ, 2015. № 3(10), том 2. С. 51-54.

2. Про страхування: Закон України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws>.

## **КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ**

*Сліпченко В.В.*

*Науковий керівник: Дмитрієва О.І., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Галузь використання оцінки ефективності роботи управлінського персоналу досить широка. При цьому результати оцінки використовуються для

розв'язання таких питань, як: підбір і розстановка нових працівників; висування в резерв і на нові посади; прогнозування просування працівників по службі і планування кар'єри; раціоналізація засобів і методів роботи, управлінських процедур; удосконалення організації праці; побудова ефективної системи мотивації трудової діяльності; посилення демократичних засад в управлінні; удосконалення структури управління; оцінка ефективності навчання працівників; удосконалення планів і програм підвищення кваліфікації кадрів; оцінка ефективності роботи трудових колективів і окремих працівників.

Впровадження та функціонування комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу є трудомістким процесом, який охоплює різні сфери знань і вимагає чіткого визначення планових заходів щодо її впровадження. Впровадження комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу представляє собою комплекс робіт, які включають різні аспекти діяльності підприємства.

Перший етап передбачає розробку керівництвом підприємства наказу про формування комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу, який освітлюватиме основні напрямки діяльності підприємства у цій сфері.

На наступному етапі підприємству необхідно відібрати кандидатів для робочої групи, задачею якої буде визначення і вибір напрямів і засобів, які сприятимуть забезпеченню ефективності роботи управлінського персоналу. Відбір кандидатів проводиться за наступними даними: кадрові дані; досвід співробітника; професійні знання; професійні уміння; особистісні якості; психологія особистості; рівень кваліфікації.

Далі необхідно сформувати та навчити робочу групу. Він передбачає необхідність спеціальної підготовки для вирішення завдань підвищення ефективності роботи управлінського персоналу, які спрямовані на: розуміння сутності процесів забезпечення ефективності; усвідомлення проблем у сфері ефективності роботи управлінського персоналу; освоєння засобів і методів забезпечення ефективності роботи управлінського персоналу.

Нині на підприємствах навчання персоналу є безперервним процесом, що включає декілька підпроцесів. Основним завданням процедури навчання та підвищення кваліфікації працівників підприємства є забезпечення відповідності кваліфікованого рівня працівників підприємства вимогам задач в області ефективної роботи. Управління цим процесом починається з визначення потреби в навчанні. Ця інформація формується на підставі потреб персоналу в розвитку і необхідності виконання співробітниками своїх задач.

Четвертий етап передбачає розробку системи забезпечення роботи управлінського персоналу за змістом і структурою. Система забезпечення ефективності роботи управлінського персоналу включає в себе: планування роботи управлінського персоналу, мотивацію управлінського персоналу, навчання персоналу, контроль за ефективною роботою управлінського персоналу та регулювання ефективності роботи управлінського персоналу.

Для практичної реалізації запропонованої системи (наступний етап) передбачається розподіл відповідальності і повноважень у сфері забезпечення ефективності роботи управлінського персоналу.

Функціональний розподіл робіт в процесі виконання функцій системи забезпечення ефективності роботи управлінського персоналу представимо за допомогою побудови схеми функціональних взаємозв'язків, яка представляє собою таблицю, з лівого боку якої вказуються функції робочої групи для забезпечення ефективної роботи управлінського персоналу, а вгорі по горизонталі – посадовці.

На шостому етапі виконується розробка та впровадження документації, яка являється основою комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу.

Необхідними документами являються: особовий лист з обліку кадрів, автобіографія, копії документів про освіту, копії наказів про заохочення або покарання, анкета для встановлення значимості показників та анкети для заповнення комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу.

На сьомому етапі забезпечення передбачається впровадження і моніторинг комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу.

Останнім етапом впровадження комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу виступає проведення корегувальних заходів на основі результатів моніторингу.

Таким чином, розроблені планові заходи щодо впровадження комплексної оцінки ефективності роботи управлінського персоналу, які допомагають визначити ефективних та неефективних управлінських працівників.

### ***Література:***

1. Савельєва В.С, Єськова О.Л. Управління персоналом: навч. посібник. К.: ВД «Професіонал», 2005. 336 с.
2. Управление персоналом организации: учебник. За ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2006. 638 с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник. К.: Академ-видав, 2006. 448 с.
4. Менеджмент персоналу: навч. посібник / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. К.: КНЕУ, 2006. 398 с.
5. Кихлер Э. Мотивация в организациях. Х.: Изд. «Гуманитарный центр», 2003. 144 с.
6. Лукашевич Н.П. Социология труда: учеб. пособие. К.: МАУП, 2001. 320 с.
7. Шилець О.С. Синтез ефективної системи управління персоналом промислового підприємства: автореф. дис. .. на здобуття наукового ступеня к.е.н. Донецьк, 2003. 18 с.