

8. Адміністративне управління трудовим потенціалом / [Гриньова В.М., Новикова М.М., Салун М.М., Красноносова О. М.], – Харків : ХНЕУ, 2004. – 428 с.
9. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства: Навч. посіб. / Бачевський Б. Є., Заблудська І.В., Решетняк О. Б. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 400 с.
10. Пономаренко В. С. Управління трудовим потенціалом / Володимир Степанович Пономаренко. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 348 с.

Стаття надійшла: 15.09.2015 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

УДК 331.47

JEL Classification: I 130

МЕДИЧНЕ СТРАХУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Онисіфорова В.Ю., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В статті розглянуто проблему корпоративного медичного страхування працівників як одного з методів підвищення рівня кадрової безпеки підприємства. Метою статті є висвітлення особливостей впровадження системи обов'язкового медичного страхування працівників у сучасних умовах України відповідно до вимог реформи системи охорони здоров'я. В статті використані методи узагальнення при визначенні головних підходів до організації медичного страхування населення; методи аналізу та синтезу при виокремленні переліку складових економічної безпеки підприємства та визначенні місця кадрової безпеки підприємства в цій системі; метод логічного аналізу при визначенні впливу неефективного медичного забезпечення персоналу на результати діяльності підприємства, а також при складанні переліку можливих проблем впровадження страхової медицини у вітчизняних умовах. Результатом статті є обґрунтування доцільності впровадження обов'язкового медичного страхування населення саме у вигляді корпоративного страхування при всебічному залученні до процесу роботодавця. В статті визначено головні підходи до фінансування медичного обслуговування населення в країні та проаналізовано їх ефективність та перспективи подальшого розвитку у вітчизняних умовах; розглянуто наслідки неефективної організації медичного обслуговування населення в розрізі впливу на рівень продуктивності праці на підприємствах національної економіки, проаналізовано види додаткових витрат, які виникають на підприємстві у разі підвищення середньої тривалості періоду непрацездатності персоналу; розглянуто переваги корпоративного страхування у порівнянні з особистим добровільним та обов'язковим страхуванням; визначено перелік стимулів для власників підприємств, які спонукатимуть їх до активної організації корпоративного страхування персоналу та робитимуть такі вкладення коштів ефективними.

Ключові слова: кадрова безпека підприємства, соціальний захист, медичне страхування, ефективність, стимулювання, корпоративне страхування.

THE EMPLOYEES HEALTH INSURANCE AS PROMISING DIRECTION OF RAISING OF ENTERPRISES PERSONNEL SECURITY

Valentyna Onisiforova, PhD in Economics, Associate Professor

Kharkiv National Automobile and Highway University

Summary. The article deals with the problem of corporate medical insurance as a method of raising the level of enterprises personnel security. The aim of the article is to highlight the features of the introduction of compulsory medical insurance of employees in modern terms in Ukraine according to the requirements health care reform. In article used the methods of generalization in determining the principal approaches to health insurance; methods of analysis and synthesis in the classification list of the components economic security of enterprise and determining the location of personnel security in this system; method of logical analysis in determining the impact of effective medical support personnel at the results of the enterprise and compiling a list of possible problems of implementation of health insurance in national conditions. The result of the article is rationale introduction of compulsory health insurance in the form of corporate insurance with the full involvement of the employer. In article defines main approaches to the financing of medical services in the country and analyzed their effectiveness and prospects of further development in national conditions; considered the consequences of inefficient organization of medical services in the context of the impact on level of productivity on enterprises of the national economy, ana-

lyzes the types of additional costs arising in the company with increasing the average duration of the period of personnel incapacity; considered advantages of corporate insurance in comparison with private voluntary and compulsory insurance; contains a list of incentives for owners who induce them to active organization of corporate insurance of personnel and do such investments effective.

Keywords: enterprises security personnel, social security, health insurance, efficiency, incentives, corporate insurance.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку економіки України все більшої актуальності набувають проблеми забезпечення належного рівня економічної безпеки підприємства і такої її важливої та ключової складової, як кадрова безпека. Тому необхідним є ґрунтовне вивчення її сутності та ефективних напрямків забезпечення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам управління економічною безпекою підприємства, в тому числі і кадровій складовій, присвячена велика кількість досліджень вітчизняних науковців, зокрема таких, як Г. Козаченко, О. Ляшенко, В. Пономарьов, І. Дмитрієв, А. Близнюк [1-5] та інш. Автори присвятили головну увагу ідентифікації складових економічної безпеки підприємства на різних рівнях управління, визначенню їх сутності та оцінюванню загроз та загального рівня безпеки підприємства і її окремих складових.

Невирішені складові загальної проблеми. Не зважаючи на значну кількість робіт, присвячених проблемі управління економічною безпекою підприємства, слід відзначити недостатній рівень уваги питанням забезпечення саме кадрової її складової, яка потребує додаткового вивчення.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення проблем, перспектив та особливостей впровадження медичного страхування працівників, як заходу підвищення рівня кадрової безпеки підприємства в умовах сучасного курсу України на відмову від безоплатної медицини в бік впровадження засад страхової та платної.

Виклад основного матеріалу дослідження. Починаючи розмову про економічну безпеку підприємства, слід розглянути її головні складові, які прийнято виділяти вітчизняними науковцями, бо саме це надасть можливість побачити місце та важливість кадрової безпеки в цій системі. Традиційно, серед головних складових економічної безпеки, незалежно від галузевої специфіки підприємства та вживаного підходу ідентифікації, прийнято виділяти технічну, технологічну, інформаційну, фінансову, правову, ресурсну, корпоративну, екологічну, кадрову, тощо [1, 3, 5]. Слід зауважити, що перелік таких складових у різних дослідників відрізняється, однак, не зважаючи на це, кожен з них обов'язково виділяє складову економічної безпеки, пов'язану з ефективністю використання персоналу, тобто кадрову безпеку. Тому важливість її для сучасного підприємства не підлягає сумніву. Отже, кадрова безпека уособлює в собі усі питання управління підприємством, пов'язані з персоналом, ефективним управлінням ним, плануванням, продуктивністю та ефективністю праці [1, 3].

Важливим сучасним напрямком забезпечення необхідного рівня кадрової безпеки підприємства на сучасному етапі є питання його соціального захисту. Проблема ускладнюється тим, що на сьогодні перед підприємством постає проблема зменшення негативного впливу на ефективність роботи підприємства захворюваності та лікування працівників, бо курс на відмову від безоплатної медицини, безсумнівно матиме свій вплив на персонал кожного підприємства України.

Розглянемо, яким саме чином захворюваність та неефективне лікування впливають на підприємство та результати його діяльності. По-перше, неефективна система медичного захисту призводить до збільшення кількості днів непрацездатності, що призводить до зменшення продуктивності праці на підприємстві, виникнення додаткових витрат, пов'язаних не лише з необхідністю виплати лікарняних працівнику в перші дні хвороби, але й витрат на додаткову заробітну плату особам, що заміщують тимчасово відсутнього працівника, хоч ефективність цих коштів, зрозуміло, буде меншою ніж їх виплата основному працівнику. По-друге, підприємство втрачає обсяги виробництва продукції, а це, в свою чергу, може призвести до збільшення рівня собівартості і зменшення конкурентної переваги підприємства на ринку.

Отже, в налагодженні ефективної системи охорони здоров'я в країні в нових умовах зацікавленими є не лише самі працівники і держава, але й підприємства. На сьогодні, в світі існує декілька підходів до фінансування витрат на медичне забезпечення населення: безоплатна медицина, приватна платна медицина, страхова медицина. Безоплатна система медичного забезпечення в Україні вже показала свою неефективність, що й спричи-

нило необхідність проведення медичної реформи. Платна медицина має свої переваги перед безоплатною за якістю наданих послуг, однак її впровадження в Україні в умовах надзвичайно низького рівня заробітних плат, безперечно, є неможливим і призведе до соціальної катастрофи. Отже, єдиним виходом є впровадження страхової медицини, яка передбачає фінансування витрат на лікування населення із відповідних страхових фондів, які формуються за рахунок страхових внесків населення.

Говорячи про страхову медицину, можна виділити два принципові підходи до її організації – обов'язкове та добровільне медичне страхування. Добровільне медичне страхування існує в Україні і сьогодні, однак ним охоплене за різними даними не більше 2-5% населення [6-8], що обумовлюється високою вартістю та низькою інших специфічних проблем, зокрема формальною наявністю безоплатної медицини.

Отже, можна зробити висновок, що в умовах відсутності безоплатних медичних послуг, єдиним засобом фінансування медицини є обов'язкове медичне страхування. Однак, на шляху його впровадження постають такі суттєві проблеми:

- висока вартість страхового полісу, що робить неможливим впровадження добровільного медичного страхування;
- високий рівень соціального внеску, що вже сплачується працівником та підприємством, тому введення додаткових платежів на медичне страхування в таких умовах призведе до нових проблем з відкритим нарахуванням заробітної плати і переведе частину заробітків «в тінь»;
- незацікавленість страхових компаній у одиничному медичному страхуванні, бо воно є збитковим, що обумовлює ще більше зростання вартості страхових послуг;
- незацікавленість бюджетних медичних установ у введенні страхової медицини, бо вона передбачає суттєве зростання контролю за витрачанням коштів представниками страхових компаній;
- суттєві протиріччя, які на сьогодні існують в законодавстві і в Конституції України, для ефективного впровадження страхової медицини [9, 10].

Все це обумовлює необхідність впровадження в Україні саме обов'язкового медичного страхування, але й вимагає створення умов, щоб цей механізм дійсно запрацював. Світовий досвід страхової медицини показує, що істотна роль в цьому процесі належить роботодавцю, а не працівникові. Тому слід зробити так, щоб вітчизняний роботодавець побачив реальні переваги у медичному страхуванні свого трудового колективу. Перевагою корпоративного медичного страхування може бути: суттєве зниження вартості страхового полісу для трудових колективів у порівнянні з індивідуальним страхуванням, в окремих випадках навіть на 50% [6]; можливість враховування при розробці пакету страхових послуг професійних захворювань, які характерні для підприємства.

Це робить перспективи введення медичного страхування в Україні більш оптимістичними. Але для підприємства слід створити додаткові мотиви, які стимулюватимуть його:

- вартість страхового полісу в порівнянні з собівартістю продукції складає в середньому не більше 1%, а тому, якщо дозволити підприємству відносити такі витрати на собівартість, це не вплине суттєвим чином на конкурентоспроможність продукції на ринку та на розмір податкових відрахувань до бюджету;
- введення додаткових податкових пільг для підприємств, які здійснюють медичне страхування своїх працівників, посилить зацікавленість роботодавців у відповідних діях та покаже ефективність таких витрат;
- у разі страхування працівників за рахунок відрахувань з їх заробітної плати, безперечним постає питання перегляду ставки податку на доходи фізичних осіб, бо на сьогодні передбачається фінансування безоплатної медицини з відповідних бюджетів саме за рахунок коштів від цього податку.

Висновок. Отже, корпоративне медичне страхування на сьогодні є єдиним ефективним засобом впровадження страхової медицини в Україні. Але для ефективної роботи зазначеного механізму необхідним є створення умов для роботодавців, які б стимулювали їх до здійснення відповідних витрат та підтверджували їх ефективність з точки зору управління кадровою безпекою.

Перелік посилань:

1. Дмитрієв І.А. Визначення переліку складових економічної безпеки підприємства / І.А. Дмитрієв, А.О.Близнюк // *Економіка. Менеджмент. Підприємництво. Збірник наукових праць.* – Луганськ, 2011. - №23(1)/2011. – С. 220-225.
2. Дмитрієв І.А. *Управління економічною безпекою автотранспортного підприємства: монографія* / І.А. Дмитрієв, А.О. Близнюк, В.Ю. Онісіфорова. – харків: ХНАДУ, - 216 с.

3. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія / Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. — К.: Лібра, 2003. — 280 с.
4. Кириченко О.А. Економічна безпека суб'єктів господарювання в умовах глобальної економічної кризи (теоретико-методологічний аспект) / О.А. Кириченко, М.П. Денисенко, В.С. Сідак, С.М. Лаптев та ін.: монографія. — К.: ІМБ Університету «КРОК», 2010. — 412 с.
5. Донець Л. І. Економічна безпека підприємства : навч. посіб. / Л. І. Донець, Н. В. Ващенко. — К.: Центр учбової літератури, 2008. — 240 с.
6. Фориншурер – медицинское страхование [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://med-insurance.com.ua>.
7. Лукьянчук Е. Медицинское страхование в ЕС, или на вкус и цвет товарищей нет / Е. Лукьянчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apteka.ua/article/116897>.
8. Фориншурер – страхование [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forinsurer.com>.
9. Закон України «Про страхування» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws>.
10. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws>.

Стаття надійшла: 15.09.2015 р.

Рецензент: д.е.н., доц. Горювий Д.А.

УДК 331.108.45

JEL Classification: M 120

MENTORING AS AN EFFECTIVE METHOD OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND PERSONNEL TRAINING

Ganna Rekun, PhD in Economics, Associate Professor

Anna Baboshko

Darya Bushlya

Vasyl Karazin Kharkiv National University

Summary. Nowadays mentoring is a very important part of personnel adaptation in a company. It helps to provide the enterprise with qualified and well-trained staff and to share the experience and corporate culture of the enterprise. In future the use of mentoring will bring significant results such as high level of competitiveness, solid team spirit, implementation of innovations and a new look at different complicated tasks. The article is devoted to study mentoring processes in a company. The main objective of the article is to research the concept of mentoring, to suggest different structures of mentoring and the features of this process in the company. It was proposed to consider the necessity to integrate all the elements into a united system of mentoring and to structure approaches to this instrument, depending on the scale and sphere of the enterprise. It was suggested to classify them into three main categories: formal, informal and mixed. Despite the differences in the various structures of the mentoring process the implementation is always accompanied by social-emotional, professional and personal development of staff. Due to the multi-stage nature of mentoring implementation most of the companies experience difficulties that can be avoided by providing a detailed analysis of business processes and informing staff about all aspects of a mentoring program.

Keywords: mentoring, mentor, mentee, professional development, adaptation, personnel, staff.

МЕНТОРИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Анна Рекун, к.э.н., доцент

Анна Бабошко

Дарья Бушля

Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина

Аннотация. В настоящее время менторинг - очень важная часть адаптации персонала в компании. Он помогает обеспечивать предприятие квалифицированным и хорошо-обученным персоналом и разделять опыт и корпоративную культуру предприятия. В будущем использование менторинга принесет существенные результаты в виде высокого уровня конкурентоспособности, твердого духа товарищества, выполнение новшеств и нового взгляда на различные сложные задачи. Статья посвящена изучению процессов менторинга в компании. Главная цель статьи состоит в том, чтобы исследовать понятие менторинга, предложить различные структуры менторинга и особенности этого процесса в