

Література:

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Стешенко О. Д., Масалигіна В. В. Антикризове управління в умовах пандемії. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2020. № 70-71. С. 75-82.
3. Якименко-Терещенко Н. В., Палієнко О. І. Антикризове управління промисловими підприємствами. *Молодий вчений*. 2018. № 5.1. С. 98-101.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Росоха А.С.

Науковий керівник: Андрєєва В.Г., к.е.н, доцент

Київський національний торговельно-економічний університет

На сьогодні однією з найбільш актуальних задач для розвитку економіки України є пошук шляхів вирішення проблеми підвищення ефективності функціонування підприємств. Розвиток і подальше вдосконалення їх діяльності багато в чому залежить від рівня мотивації персоналу на основі ефективного застосування господарського механізму і вдосконалення виробничого процесу. Недостатня ж мотивація може виступати стримуючим фактором до зростання показників ефективності діяльності підприємства [1-3].

Працівники потребують задоволення матеріальних потреб. Підвищення значення трудових і статусних мотивів не означає абсолютного падіння ролі матеріальних стимулів. Вони, як і раніше, є важливим каталізатором, який здатен істотно підвищити трудову активність та мати вплив на досягнення особистих цілей і цілей організації.

Для українських компаній проблема матеріальної мотивації є особливо актуальною. Це зумовлено принаймні двома причинами: 1) низьким рівнем доходів, деформаціями в їхній структурі та диференціації; 2) необхідністю становлення нових за змістом форм і методів матеріального стимулювання зайнятих в економіці.

На сучасному етапі в зарубіжних країнах розробляються та запроваджуються нові матеріальні методи мотивації, це пов'язано з потребою збільшити продуктивність праці за рахунок матеріальної зацікавленості працівника у його результатах – синтез матеріальних інтересів працівника й компанії. Серед них можна виділити: індивідуалізацію заробітної плати, участь працівників у прибутках, групове стимулювання, право працівників на придбання акцій на пільгових засадах та інші. Ці методи є нетрадиційними й для нашої країни. Їх поява пов'язана з глобалізацією української економіки. До нетрадиційних методів стимулювання також можна віднести «прив'язку до ключових показників ефективності» або *keyperformanceindicators* (KPIs). KPI – це система показників, за допомогою яких оцінюється робота працівників компанії. Мета цієї системи – зробити так, щоб дії працівників різних підрозділів були узгоджені, кожний орієнтувався на стратегічні показники усього підприємства [4, с. 26].

Трудова діяльність за умов забезпечення певного рівня грошового достатку має дати шанс для реалізації отриманих знань, розвитку власних здібностей, надати моральне задоволення від власної трудової діяльності. Згідно з цим формуються нові вимоги до змісту праці, її умов, психологічного клімату в колективі тощо.

Для робітників, перш за все працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації, на перший план висувуються самореалізація і саморозвиток. З'явилося поняття неоматеріалістичної мотивації. В Україні це явище доки ще знаходиться в початковій стадії розвитку та лише у деяких окремих соціальних групах.

Методами нематеріальної мотивації працівників, які використовуються у зарубіжних країнах та починають набирати обертів на вітчизняних підприємствах є: гнучкий графік; можливість працювати онлайн; існування корпоративного планування кар'єри; наявність навчальних програм; надання працівникам додаткових днів відпочинку; подарунки працівникам фірми на різні свята; використання політики патерналізму. За даними досліджень консалтингового агентства WatsonWyattHeissmann було встановлено, що перші дві названі позиції надають стимулу європейцям на 75%, третя позиція – на 60%, а четверта – на 20% [2]. Отже, стало актуальним можливість більш автономно розпоряджатися своїм часом та будувати кар'єру на базі отриманих нових знань.

При здійсненні конкретних методів мотивації на підприємстві, потрібно обов'язково брати до уваги фактор поділу всіх працівників на різні категорії, недоцільно застосовувати одні і ті самі методи мотивації до всього персоналу. Крім того, необхідно більше уваги надати віковим характеристикам, рівню освіти працівників, трудовому досвіду.

Не зважаючи на те, що в сучасному суспільстві особлива увага надається матеріальному аспекту винагороди праці, нематеріальна мотивація є достатньо важливою. Гроші дозволяють залучити і утримати співробітників лише на деякий час, тоді як нематеріальна мотивація дає їм натхнення на досягнення найкращих результатів тривалий час, дозволяє їм максимально розкрити і реалізувати свій потенціал. Адже, гроші є досить сильним мотиватором лише в тому випадку, якщо робітник вважає винагороду за свою працю справедливою і бачить зв'язок між результатами своєї роботи і оплатою праці. Керівникам варто звернути увагу саме на нематеріальну мотивацію, адже зараз, в умовах кризи і пандемії, не кожна компанія може собі дозволити суттєво підвищити матеріальні винагороди.

Література:

1. Васюта В. Б., Бульбаха Л. І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. № 6. 2016. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua>.
2. Денисенко М. П., Будякова О. Ю. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств. *Приазовський економічний вісник*. 2018. № 5(10). С. 175-181.

3. Потьомкін Н Л. Матеріальна мотивація найманого персоналу: сучасні проблемі і їх вирішення. Інновації в управлінні персоналом підприємств та організацій, 2018. 54 с.

4. Первушина М. Изменение в схемах стимулирования. *Управление персоналом*. 2019. № 7 (190). С. 24–26.

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Святенко Т.С.

*Науковий керівник: Онісіфорова В.Ю., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сучасна ситуація в світі показала надзвичайну важливість забезпечення якісного медичного обслуговування населення. В Україні проблема боротьби з пандемією COVID-2019 отримала додатковий чинник, який суттєво впливає на ефективність функціонування системи медичного захисту населення, а саме таким чинником є медична реформа, яка поширюється і надалі. В умовах пандемії стало зрозуміло, що державні структури в Україні не завжди долають усі перешкоди на шляху забезпечення якісного медичного обслуговування, а тому населення має прикладати додаткові фінансові зусилля для отримання якісного лікування.

В таких умовах дуже ефективним інструментом на шляху до отримання якісної медичної допомоги є добровільне медичне страхування. Статистика 2020 року цілком відображає розуміння цієї ситуації населенням, ми можемо побачити стрімке зростання обсягів отриманих страхових премій страховими компаніями України за угодами добровільного медичного страхування [1].

Слід відзначити, що в системі впровадження добровільного медичного страхування надзвичайно важливою є роль власників підприємств. Саме корпоративні підходи у організації медичного страхування дозволяють досягти оптимальної вартості таких послуг для усіх сторін угоди та створюють передумови для покриття такими угодами більшої частини населення.

Слід зауважити, що корпоративне медичне страхування є ефективним з точки зору окупності витрат і для підприємств, які його впроваджують. Це ефективний інструмент мотивації співробітників, який є своєрідною демонстрацією турботи власників компанії про своїх підлеглих [2].

Таким чином, корпоративне медичне страхування слугує сучасним дієвим інструментом підвищення ефективності праці робітників на підприємстві, який створює умови для зростання рівня продуктивності та якості праці, та є ефективним з точки зору окупності витрат.

Література:

1. Рейтинг страхових компаній України. Фориншурер страхование : сайт. URL : <https://forinsurer.com/ratings/nonlife> (дата звернення : 28.01.2021).