

Список використаних джерел:

1. Шмиголь Н. М. Аналіз методів формування доходів підприємства в ринковій економіці [Електронний ресурс] / Н. М. Шмиголь. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2010_2/files/EC210_51.pdf.
2. Грузинов В. П. Экономика предприятия (предпринимательская) : учеб. / В. П. Грузинов. – 2-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 795 с.
3. Маринич І. А. Стратегія збільшення доходів підприємства [Електронний ресурс] / І. А. Маринич, В. С. Нікітіна-Львівська. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/20_2/207_Marynycz_20_2.pdf
4. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир : Рута, 2006. – 832 с.

Смирнова Т. А., Курінний В. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В РОЗРІЗІ ЯПОНСЬКОЇ МОДЕЛІ

Сьогодні на стан вітчизняних підприємств впливають чинники, які ускладнюють процес отримання стійких конкурентних переваг на ринку або закріплення існуючих позицій. Окреслена ситуація зумовлює необхідність застосування вітчизняними підприємствами усіх можливих методів та способів стабілізації діяльності. Мотивація персоналу є одним із таких механізмів, правильне застосування якого підвищує продуктивність трудової діяльності персоналу, що, своєю чергою, примножує загальну результативність діяльності підприємства [1].

Актуальними питаннями, які розглядаються в роботі є вивчення та аналіз зарубіжного аспекту застосування мотиваційних механізмів, а також визначення перспектив їх використання у сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств.

Сьогодні матеріальне стимулювання працівників вітчизняних підприємств як основна складова загальної системи мотивації перейняло здебільшого риси, притаманні попередній адміністративно-командній системі господарювання [2]. Внаслідок відсутності прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників підприємства вона перестала виконувати свою головну функцію – стимулювальну і перетворилась на надбавку до посадового окладу. В країнах Західної Європи, США та Японії мотиваційні системи

управління персоналом набули великого значення, і вони можуть успішно застосовуватися українськими підприємствами [3].

Японська модель мотивації персоналу зумовлена насамперед вимогами японської економіки та особливостями їх життя. Однією із основних характеристик є випередження зростання рівня продуктивності праці відносно зростання рівня оплати праці та приросту якості життя людей. Стрімке зростання чисельності населення спричинило нестачу робочих місць, що значною мірою вплинуло на світосприйняття та особисті переконання персоналу, які цінують робоче місце та трудову діяльність. Окрім того, японська модель ґрунтується на принципі пожиттєвого найму працівників, що обов'язково передбачає навчання, ротацію та перекваліфікацію кадрів. Навчання, ротація та перекваліфікація кадрів існують як єдиний мотиваційний механізм, який сприяє забезпеченню підприємства висококваліфікованими кадрами, відданими підприємству, вмотивованими до реалізації особистісних професійних, інтелектуальних та творчих здібностей. Не менш важливою для японських працівників є репутація, яку цінує та оберігає кожен, внаслідок чого неякісна праця є неприпустимою.

Розвиток японської економіки потребував інноваційних підходів до мотивації трудової діяльності персоналу. Було запропоновано зробити заробітну плату на 60 % залежною від результатів діяльності та виконання обов'язків, досягнення поставлених цілей та завдань. Такий підхід запропонували металургійні заводи. Тоді як підприємства, що спеціалізувалися на виробництві електротоварів, запропонували зробити заробіток на 80 % залежним від результатів діяльності і лише на 20 % – від стажу працівника та його віку.

Сьогодні на формування сумарного заробітку японського працівника впливають шість основних чинників, а саме [4]: вік, стаж, освіта; посада, професія, обов'язки; умови праці; результати діяльності; пільги на житло, сім'ю та транспорт; регіональні пільги. Зараз пільги на житло, згідно із статистикою, виплачують 85 % підприємств, а пільги на транспорт – 90 %. Один раз на рік, після домовленості із профспілкою, заробітна плата працівників усіх підприємств Японії зростає на деякий відсоток [4].

Ще однією яскравою особливістю японської системи мотивації персоналу є врахування життєвих пікових ситуацій, яких може бути п'ять–шість за життя працівника. Після закінчення університету японець поступає на роботу і отримує зарплатний мінімум, який визначений та передбачений законодавством. Через шість-сім років японець одружується, і його заробіток автоматично збільшується на 5–7 %. Наступний життєвий пік зумовлений появою дитини, у зв'язку з чим влада рекомендує усім роботодавцям збільшувати заробіток ще на певний відсоток. Така особливість відображає турботу влади та роботодавців про добробут кожного працівника. Ще однією із яскравих рис є те, що заробіток менеджерів значною мірою залежить від загальних показників діяльності підприємства, оскільки менеджер покликаний організувати колектив підприємства як єдине ціле.

Сьогодні для вітчизняних підприємств особливої актуальності набуває нематеріальне стимулювання, оскільки національні підприємства часто функціонують в умовах обмеженості ресурсів. В умовах жорсткої економії важливими стають вміння менеджерів втримати та вмотивувати кадри не завдяки рівню оплати праці, а через нематеріальну мотивацію до трудової діяльності. Важливою її компонентою вважаються «міжособистісні відносини». Керівництво японських компаній притримується неформального ділового спілкування з персоналом, що формується на основі повсякденного спілкування, обміні привітаннями між керівником та підлеглими.

Отже, здобутий досвід ефективного управління крізь призму мотиваційних механізмів провідних корпорацій Японії повинен бути використаний для формування, запровадження та розвитку вітчизняної системи мотивації персоналу. Моральні аспекти повинні також бути всіляко враховані, оскільки високий рівень їх результативності доведено практичним досвідом іноземних компаній, а простота застосування буде вигідною для вітчизняних роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
3. Кузнецов А. А. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України / А. А. Кузнецов // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економіка. – 2012. – № 1 (59). – С. 136–139.

4. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах / І. О. Криворотько // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2 (71). – С. 151–154.

Смирнова Т. А., Хацько В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день сфера медичного страхування в Україні не в змозі у повній мірі задовольнити ні власне страховиків, ні споживачів їх послуг – страхувальників. Масштабною проблемою, яка сьогодні притаманна сфері медичного страхування України – це низький рівень фінансового забезпечення охорони здоров'я. Наслідком цього є недофінансування медичних установ, що, в свою чергу, призводить до надання неякісних медичних послуг. Об'єктивними причинами цієї ситуації є: нестача бюджетних коштів, складна економічна ситуація, різке падіння доходів населення, відсутність традицій страхування.

Недосконала законодавча база – ще одна проблема у сфері медичного страхування, що потребує негайного вирішення. Причини цієї ситуації переважно мають об'єктивний характер, пов'язаний із нестачею бюджетних коштів, складною економічною ситуацією, різким падінням доходів населення, відсутністю традицій страхування.

Варто зазначити, що розвиток медичного страхування в Україні досліджується такими фахівцями-практиками та вченими-економістами, як О. Богомолець, Ю. Вороненко, В. Базилевич, Ю. Гришан, Т. Камінська, С. Козьменко, О. Костюченко, О. Мусій, О. Солдатенко, В. Стеценко та інші.

Метою даної роботи є визначення аспектів розвитку медичного страхування в Україні на сучасному етапі.

Внаслідок історичних особливостей в Україні фінансування сфери охорони здоров'я здійснюється переважно за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів за принципом субсидіарності [2]. При цьому з позиції розподілу функцій основна частина асигнувань призначається для фінансування лікарень