

3. Колот А. М. Мотивація персоналу : [навч. посібник] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

4. Менеджмент організацій : [підруч. для студ. вищ. навч. закл., які навч. за напрямом «Менеджмент»] / Л. І. Федулова, І. В. Сокирник, В. В. Стадник, М. А. Йохна, О. С. Новикова. – К. : Либідь, 2003. – 448с.

5. Основы управления персоналом : [учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. спец.] / Под ред. Б. М. Генкина. – 2.изд., испр. и доп. – М. : Издательская группа НОРМА, 2000. – 412 с.

6. Управление персоналом предприятия : [учеб. пособие] / П. В. Шеметов. – М. : ИНФРА – М, 2003. – 309 с.

## **МЕДИЧНЕ СТРАХУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ: ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ**

*Остапенко Л. О., студент*

*Науковий керівник: Онісіфорова В. Ю., к. е. н., доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

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. Додатково проблема ускладнюється тим, що на сьогодні перед підприємством постає проблема зменшення негативного впливу на ефективність роботи підприємства захворюваності та лікування працівників, бо державний курс на відмову від безоплатної медицини, безсумнівно матиме свій вплив на персонал кожного підприємства України.

Але, відповідно, такий курс створить умови для подальшого розвитку страхової медицини в нашій державі [1]. Говорячи про страхову медицину, можна виділити два принципові підходи до її організації – обов'язкове та добровільне медичне страхування [2]. Добровільне медичне страхування існує в Україні і сьогодні, однак ним охоплено за різними даними не більше 2-5 % населення [3], що обумовлюється високою вартістю та низкою 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 [1]:

- висока вартість страхового полісу, що робить неможливим впровадження особистого 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 для ефективного впровадження страхової медицини, які на сьогодні існують в законодавстві і в Конституції України.

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 %; можливість врахування при розробці пакету страхових послуг професійних захворювань, які характерні для підприємства.

Отже, корпоративне медичне страхування на сьогодні є єдиним ефективним засобом впровадження страхової медицини в Україні, з одного боку, та ефективним напрямком соціального розвитку колективу й підвищення рівня його кадрової безпеки, з іншого. 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.

### Література.

1. Онісіфорова В.Ю. Медичне страхування працівників як перспективний напрямок підвищення рівня кадрової безпеки підприємства / В.Ю. Онісіфорова // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. - Харків: ХНАДУ, 2015. - № 3(10), том 2. - С. 51-54.
2. Фориншурер – медицинское страхование [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://med-insurance.com.ua>.
3. 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>.

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В РИНКОВИХ УМОВАХ

*Петренко В. П., студентка*

*Науковий керівник: Осецький В. Л., д. е. н., проф.*

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

Досвід розвинених країн підтверджує той факт, що ефективне функціонування малого підприємництва можливе завдяки державному регулюванню. В Україні цей процес супроводжується труднощами соціально-економічного, політичного і правового характеру. Основними перешкодами є податковий тиск, недостатність кредитних ресурсів для ведення бізнесу, обмеженість матеріально-технічного, управлінського та кадрового забезпечення.

**Актуальність даної теми** пояснюється широтою теоретичного підґрунтя, закладеним Д. Веймером, Д. Кейнсом, В. Леонтєвим, Д. Рікардо, А. Смітом та ін. Вітчизняні науковці також зробили значний внесок у теорію та методологію розвитку державного регулювання малого підприємництва, а саме: З. Варналій, Л. Воротіна, Ю. Єхануров, В. Осецький, В. Сизоненко, О. Титаренко та ін.

Важливим аспектом вивчення державного регулювання економіки є його класифікація. Однак існуючі класифікаційні ознаки не відображають особливостей його формування. Виокремлюють таку класифікацію видів державного регулювання економіки:

➤ залежно від етапів підприємницької діяльності виділено такі види державного регулювання малого підприємництва: регулювання,