

необхідністю покращити їх роботу. У такій ситуації найкращим рішенням стане тимбилдінг. Він дає співробітникам можливість у невимушеній формі краще пізнати один одного, продемонструвати особистісні якості та переваги кожного, а загальні випробування і досягнення допомагають згуртуватися й відчути командний дух [4, с. 95].

Досить поширеною серед підприємств з сильною, сталою корпоративною культурою є зверхнє ставлення до партнерів нижчих за рангом, а також до клієнтів. Тобто, так звана «зіркова хвороба». В якийсь момент така ситуація може стати справді загрозливою для організації. Як наслідок, хороші ідеї часто опиняються поза увагою керівництва компанії.

Така проблема гальмує діяльність підприємства та може перешкоджати швидким змінам, необхідним у зв'язку зі змінами ринку чи середовища. Якщо компанії доцільно змінити свій підхід через нові умови ринку, зміни можуть йти занадто повільно. Також коли компанії розширюються до глобальних масштабів, вони часто починають забувати про культурні відмінності між країнами. Тому бізнес, успішний в одній країні, може зазнати краху в іншій. Корпоративна культура може стати автономною і не працювати на підтримку бізнесу, а швидше бути областю «додаткової турботи» і відволікати увагу від цілей і завдань [2, с. 97].

Отже, розвиток корпоративної культури та її втілення в життя організації може забезпечити не тільки правильне прийняття рішень, але й зниження і зведення до мінімуму соціальних та економічних втрат.

#### *Література:*

1. Воронкова А. Е. *Корпорації: управління та культура. Монографія.* / А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренев, І. В. Мажура // [За заг. ред. А.Е. Воронкової]. – Дрогобич: Вимір, 2006. -376с.

2. Матукова Г. І. *Розвиток корпоративної культури організацій : сучасний стан й актуальні проблеми* / Г. І. Матукова // *Держава та регіони.* - 2008. - № 1. - С. 96 – 99.

3. Слабко Я. Я. *Сутнісна характеристика культури організації* / Я. Я. Слабко// *Держава та регіони.* - 2008. - № 3. - С. 234 - 238.

4. Шконда В. В. *Корпоративна культура в управлінні людським потенціалом : монографія* / В. В. Шконда, А. В. Кальянов ; під наук. ред. В. В. Шконди. – Донецьк : НОУЛІДЖ, 2009. – 167 с.

Остапчук Олена  
ст. гр. УПЕПзм-22,  
Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри  
управління персоналом та регіональної  
економіки Коцур А.С.)

## РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ ТА ІНШИХ ДЕРЖАВАХ

В економічно розвинутих країнах соціальний захист є важливою частиною національної економіки, де витрати на сьогоднішній день перевищують більше ніж четверту частину валового національного продукту.

Соціальний захист як економічна категорія являє собою відношення перерозподілу національного доходу метою якого є встановлення соціальних стандартів життя кожного громадянина в умовах соціальних ризиків.

Завданням системи соціального захисту є те, що він підтримує стабільний дохід людей, надає для всіх людей доступ для медичної допомоги і необхідності соціальних послуг.

Конвенція яка була прийнята в 1952 році міжнародною організацією проголошує право всіх громадян на соціальну допомогу, який не залежить від трудового стажу і також розміру страхових внесків.

Тому виділяє напрямки за якими повинна надаватися соціальна допомога:[1]

- 1) пенсії за виробничий травматизм;
- 2) допомога у зв'язку з народженням дитини;
- 3) медичне обслуговування;
- 4) пенсії по старості;
- 5) допомоги по інвалідності;
- 6) допомога в наслідок втрати годувальника;

7) допомога в наслідок безробіття.

Досягненням соціальної політики ЄС є підписання угоди про утворення єдиного страхового простору і координації національного законодавства соціального захисту. Ця угода дає можливість вільно їздити в межах Союзу, а й працювати в будь якій країні Європейського Союзу, який дає право на соціальний захист кожного громадянина.

Проте система соціального захисту може функціонувати на основі єдиних принципів:

1) Соціальне страхування, з гідно якого фінансування послуг здійснюється за рахунок внесків членів страхового об'єднання, які при якомусь страховому випадку отримують страхування. Такий принцип відіграє важливу роль в систему соціального захисту в таких країнах як: Німеччина, Франція, Італія, Австрія, фінансування може здійснюється на основі тристоронньою участі працівників, роботодавців і держави ( таке фінансування відбувається в Німеччині і Австралії), а за рахунок роботодавців і держави відбувається в Франції і Італії).

2) Принцип допомоги, де соціальні виплати може отримати кожен громадянин який потребує необхідності, коли одержувач не може самостійно вийти з важкого стану. систему страхових ризиків і системи соціального захисту населення. Особливість цього принципу є соціальна допомога, де елементами соціальної допомоги є необхідною частиною системи соціального захисту в ринковій економіці. Тому що за допомогою цих принципів неможливо врахувати можливості систему страхових ризиків і системи соціального захисту населення.

3) Соціальне забезпечення, соціальні послуги яких надаються за іншими підставами, це можуть бути забезпечення державних службовців яких фінансують за рахунок податкових надходжень. . За цим принципом відбувається фінансування програми державної політики соціального страхування середньої і вищої освіти. Так і Німеччині принцип соціального

забезпечення розглядається як відшкодування збитків з боку держави, то в інших країнах ЄС, то цей принцип є мірою відшкодувань групам осіб.

4) Соціальна солідарність, яка передбачає допомогу усіх членів соціального захисту всіх учасників цього захисту, де перерозподіл коштів відбувається між різними демографічними групами населення.

Тут можна виділити 3 складові даного принципу:

- розглядається як модель між часового перерозподілу

- об'єднання ризиків при однакових страхових внесках

- розглядається в основі міжособистісного перерозподілу, де цей перерозподіл здійснюється: між найбагатшими і найбіднішими групами, між застрахованими і незастрахованими учасниками, і звичайно між застрахованими суб'єктами.

Найбільше розвинуту систему соціального захисту мають країни ЄС, саме в них з'явилися перші соціальні програми, і завдяки яким всі учасники Європейського Союзу отримали назву соціально-орієнтованих. Як показує досвід європейських держав, що система соціального захисту охоплює всіх громадян, і яка сприяє економічному зростанню і стабільності політичної та соціальної ситуації в країні.

*Література:*

1.Економіка праці та соціально трудові відносини:навч.посібник / Є.П.Качан,О.П.Дяків,Н.А.Надвичиний,В.М.Островерхов,С.А.Прохоровська,Н.М.Слівінська/а ред. Є.П.Качана. – К.:Знання,2008.-407с.

2. Сирота И.М. Право социального обеспечения в Украине: Учебник.-Х.: «Одиссей», 2000.-С.4.

3. Головатий М.Ф. Соціальна політика і соціальна робота: Термінол.-понятійн. слов. / Головатий М.Ф., Панасик М.Б. – К.: МАУП, 2005. – С. 398.

4. Малиш Н. А. Макроекономіка: Навч. посіб. — 2-ге вид., випр. — К.: МАУП, 2004. — С. 63.