

січень-вересень 2017 р. частка експорту українських товарів на ринки СНД становила 16,1%, при цьому частка Росії склала 9,4%. До ТОП-10 найбільших країн-партнерів України, крім ЄС та Росії входять Туреччина, Індія, Китай, Єгипет, Білорусія, США, Молдова та Іран [2].

Приєднання України до Світової організації торгівлі сприяє створенню умов передбачуваності доступу до зовнішніх ринків, усуненню торговельної дискримінації та застосуванню загальноприйнятої правової бази для захисту інтересів українських експортерів за кордоном.

Можливості України забезпечити успішну реалізацію стратегії економічного зростання базуються на такій важливій передумові як спроможність переорієнтації значної частки економіки як на внутрішній, так і на зовнішній ринок. Досить актуальною є проблема нового, більш наближеного до сучасних реалій, визначення системи факторів та показників, що впливають на становище національного товаровиробника та мають бути поліпшеними в результаті запровадження ефективних антидемпінгових санкцій. А для цього треба створити певні умови державного регулювання, однією з яких є захист вітчизняного товаровиробника і внутрішнього ринку, що потребує законодавчої підтримки, надання різноманітних дотацій та субсидій для ефективного розвитку національної економіки [3].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Офіційний веб-сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>*
2. *Експорт товарів і послуг з України цього року зріс на 18,5% [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.euointegration.com.ua/ь/news/2017/11/30/7074411/>*
3. *Власюк О. С. Теорія і практика економічної безпеки в системі науки про економіку: наук. доповідь / О. С. Власюк. – К.: Київ, 2017.*

Савчук Олександр Олександрович, магістрант 1 курсу,
Король Володимир Степанович к.е.н., доцент,
доцент кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У процесі ринкових перетворень в Україні виникла нагальна потреба у пошуку ефективних шляхів розвитку існуючої системи охорони здоров'я. До основних задач державної політики в галузі охорони здоров'я можна віднести поліпшення стану здоров'я населення, збільшення тривалості життя, зниження захворюваності на основі розвитку профілактики хвороб, підвищення якості і доступності медичної допомоги. Медичні кадри і, перш за все, лікарі є найбільш значимою і найбільш цінною частиною внутрішніх ресурсів лікувально-профілактичних закладів. Саме вони забезпечують результативність їхньої діяльності. Від сьогоднішніх рішень та дій залежить те, яким стане медичний заклад у майбутньому. Тож пошук шляхів активізації трудового і творчого потенціалу кожного лікаря або медсестри в умовах обмеженості ресурсів є відправною точкою для успішного функціонування державного

медичного закладу. Сучасні умови функціонування державних закладів охорони здоров'я спонукають до пошуку та розроблення ефективної системи мотивації, яка буде враховувати специфіку діяльності фахівців цієї галузі та забезпечувати зацікавленість у підвищенні продуктивності праці, її якості та ефективності надання медичної допомоги. Проблеми підвищення трудової мотивації носять системний характер і вимагають комплексного підходу при їх вирішенні.

На першому етапі формування механізму мотивації потрібно визначити пріоритети, сформулювати цілі та завдання.

До ключових цілей мотивації працівників медичного закладу слід віднести такі: усвідомлення ними соціальної значущості їх праці; дотримання вимог до організації діяльності медичних працівників та трудової дисципліни, підвищення професійного рівня, якості та ефективності надання медичної допомоги. Після ідентифікації цілей настає етап вибору інструментів системи мотивації. Розроблення ефективної системи мотивації медичних працівників вимагає проведення соціологічних та соціально-психологічних досліджень. Керівник повинен чітко визначити установки і потреби своїх працівників, ранжувати їх у порядку значимості, виявити, які стимули або їх комбінації є найбільш ефективними. Система мотивації має включати різноманітний набір інструментів, які можна застосовувати залежно від конкретної ситуації. Стимул повинен бути достатньо сильним, щоб вплинути на поведінку, і досить слабким, щоб працівники відчували свободу у виборі своїх дій. Сьогодні медичні заклади зазнають значних труднощів, пов'язаних із фінансування їх діяльності. Тож важливе значення має оптимізація співвідношення матеріальних і нематеріальних стимулів. На наш погляд, сучасна система матеріальної мотивації лікарняного заходу повинна відповідати таким вимогам: забезпечення оплати медичних працівників на рівні середньої заробітної плати в економіці, надання фінансової та соціальної підтримки молодим фахівцям, посилення диференціації оплати праці, підвищення частки її стимулюючої частини (не менше 25-30%), впровадження в медичних організаціях систем економічного стимулювання на основі врахування реальних обсягів послуг та показників кінцевого результату лікувально-профілактичної діяльності окремих підрозділів і працівників. Разом з тим не можна забувати про те, що гроші є необхідним, але недостатнім фактором мотивації персоналу. Збільшення матеріальної винагороди не завжди призводить до підвищення трудової мотивації і прагненню працювати краще. Так у перевантажених вузьких фахівців центральних районних лікарень, що виконують великий обсяг роботи, мають значний трудовий досвід і високий рівень професійної підготовки трудова мотивація може навіть зменшитися, якщо, на їхню думку, вони не отримали відповідної винагороди. Існує велика кількість факторів, що водночас є дуже ефективними інструментами мотивації і одночасно не вимагають додаткових витрат. Так, наприклад, визнання досягнень працівників, може стати ключем для створення високоефективної команди. Умовно їх можна розділити на моральні та організаційні. До моральних можна віднести: престиж професії лікаря, оцінку та визнання професійних досягнень, можливість

професійного росту, почуття причетності, розуміння керівниками особистих проблем. До організаційних – особистий підхід до працівників, формування сприятливого морально-психологічного клімату, встановлення чітких цілей, гарантію зайнятості, додаткові вихідні, гнучкість робочих годин та розподіл обов'язків, збалансований графік роботи та відпочинку, доступ до навчання, можливість підвищення кваліфікації, кураторство та партнерство з більш досвідченими спеціалістами, політика рівних можливостей, чіткі критерії оцінки результативності праці. Останній етап передбачає доведення та роз'яснення кожному лікареві, медсестрі, працівнику call-центру чи санітарці основних завдань закладу та обумовлених ними їх обов'язків та повноважень. Важливо також забезпечити зворотній зв'язок, для подальшого вдосконалення та адаптації до змін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

4. Алікіна О.В., Ільїч Л.М. *Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник.* – К.: Алерта, 2010. – 734 с.
 5. Бойко Є.В. та ін. *Мотивація персоналу: Навчальний посібник.* – ЗДІА, 2004. – 310 с.
 6. Данюк В., Чернушкіна О. *Мотивування як чинник активізації трудової поведінки.* – Україна: аспекти праці. – 2008 – № 4 – с. 32-36.
 7. *Електронний ресурс.* <http://news.city.zt.ua/ekonomika/>.
 8. Лук'янченко Н.Д., Бунтовська Л.Л. *Мотивація персоналу: Навчальний посібник.* – Донецьк, ДонНУ, 2004. – 302 с.
 9. Колот А. М. *Мотивація персоналу: Підручник.* – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.
 10. Палеха Ю.І. *Менеджмент персоналу: навчальний посібник.* – К.: Вид-во «Ліра-К». – 2010.- 338 с.
 11. Червінська Л.П. *Економіка праці: Навчальний посібник.* – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 288 с.
-

**Марущак Ірина Ярославівна, магістрантка I курсу,
Сохацька Олена Миколаївна, д.е.н., професор,
завідувач кафедри міжнародних економічних відносин**

СКЛАДОВІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

Конкуренція – найважливіша ланка всієї системи ринкового господарства. Термін «конкуренція» з лат. *conspicite*, що означає «зштовхування» [1].

За роки розвитку індустріального й постіндустріального суспільств конкуренція пройшла еволюційний шлях від боротьби за ресурсне забезпечення та вільний доступ до інвестицій і досягла такого рівня, коли прагнення людини і організації до першості, до постійних нововведень стає основною рушійною силою.

Питання визначення конкурентоспроможності та системи чинників її забезпечення є надзвичайно важливим для утримання певних сегментів ринку та загалом ефективного функціонування підприємств. Завдання підвищення конкурентоспроможності підприємств завжди були в полі зору як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Однак, величезна різноманітність наукових підходів