

дослідження ринків. Він перебуває у безперервному розвитку, оскільки зростання бажань і потреб людини нескінченні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Паршин А.А. *Методы и принципы сегментного анализа в маркетинге* // *Энциклопедия маркетинга*. URL: <https://www.marketing.spb.ru/read/article/a54.htm> (дата звернення: 24.04.2019 р.).
2. Kotler P., Kartajaya H., Setiawan I. (2010) *Marketing 3.0: From Products to Customers to the Human Spirit* // *Academia*. URL: https://www.academia.edu/15592112/Marketing_3.0_From_Products_to_Customers_to_the_Human_Spirit (дата звернення: 27.04.2019 р.).

**Лапковська Валентина Йосипівна, магістрантка,
Синиця Світлана Михайлівна, к.е.н., доцент,
доцент кафедри обліку та фінансів**

**СИСТЕМНИЙ ПІДХІД В МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ
ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Система охорони здоров'я України потребує докорінних змін. На даний час, у лікувальних закладах спостерігаються застарілі бюрократичні методи управління, відсутність дієвих матеріальних і нематеріальних стимулів до праці лікарів, що призвело до падіння ефективності роботи медичної галузі. Молоді фахівці як і досвідчені медики зокрема, відмовляються працювати за низьку заробітну плату, через некомфортні умови праці, застарілі «планові» методи роботи, слабкі можливості для професійного розвитку.

В умовах реформування медичної галузі в Україні, одним з пріоритетних шляхів забезпечення належної якості надання медичної допомоги пацієнтам має стати створення ефективної системи мотивації праці медичних працівників усіх спеціальностей. Тому, актуальність проблеми підвищення мотивації праці медичних працівників потребує детального вивчення.

Особливості мотивації медичних працівників розглянуто у працях: Л.Г. Кемарської, Ю. О. Нікітіної, С. В. Петрової, М. В. Шевченко та ін.

Менеджмент та управління медичним персоналом відображено у працях: А. Г. Ахламової, О. В. Баєвої, М. М. Кузьменко, Н. Л. Кусик та ін.

Існуючі в системі охорони здоров'я України ретроспективні методи мотивації медперсоналу здебільшого сприяють зменшенню ефективності використання трудових і матеріальних ресурсів. Не лише рівень заробітної плати, але й інші можливі форми компенсацій та заохочень, наприклад, самореалізація, професійне зростання і особисті досягнення медпрацівників, впливають на якість медобслуговування. Тому, така проблема як поліпшення якості праці лікарів, сестринського та іншого медперсоналу за допомогою покращення його мотивації, залишається актуальною в умовах реформ.

Мотивація – це спонукання людини до діяльності, визначується набором потреб і формуванням передумов для їх здійснення та отримання вигоди. Вона представлена мотивуванням і стимулюванням (А. Маслоу) [4].

І. В. Замула та К. В. Шиманська виявили, що матеріальна мотивація трудової діяльності працівника залежить від дії низки чинників, зокрема:

- 1) рівня заробітної плати та перспектив її зростання;
- 2) залежності рівня оплати праці від її результатів;
- 3) обґрунтованості диференціації заробітної плати на підприємстві;
- 4) структури особистого доходу працівника та його родини;
- 5) матеріального забезпечення наявних грошових доходів [2, с. 207].

Під ефективною працею у сфері охорони здоров'я І. С. Кизима розуміє: «таку працю, яка за умови найбільш раціонального використання працівником наявної матеріально-технічної бази та власної професійної майстерності дозволяє отримати найкращі у кожному окремому випадку результати лікування, що відповідають потребам споживачів медичних послуг, цілям діяльності медичного закладу, а також особистим моральним та матеріальним трудовим очікуванням працівника» [3, с. 10].

Мотивація в менеджменті – це комплексний підхід до управління персоналом, спрямований на створення спонукальних мотивів, метою яких є продуктивне виконання співробітником своїх обов'язків. З точки зору компанії, система мотивації передбачає постановку цілей, що відповідають індивідуальним потребам і бажанням, і таким чином, сприяють поведінці людини, необхідної для досягнення цих цілей. З економічного погляду, правильна система мотивації веде до скорочення різниці між кількістю оплачених годин і кількістю продуктивно відпрацьованих годин, і, відповідно, спрямована на скорочення витрат компанії [5, с. 380].

Веснін В. Р. [1] вважає, що формування структурованої стратегії управління персоналом може зробити позитивний вплив на якість послуг, що надаються. Надання медико-санітарної допомоги вимагає великих трудовитрат, а якість обслуговування, ефективність і справедливість безпосередньо пов'язані з готовністю фахівців до виконання своїх завдань. Низька мотивація призводить до недостатнього застосування знань, недовикористання наявних ресурсів і слабкої роботи системи охорони здоров'я.

Створення економічної мотивації шляхом зміни оплати праці, залежно від обсягу та якості наданої медичної допомоги, підсилить змістовний мотиваційний фактор самої професії лікаря. Оцінка ефективності методів мотивації праці лікарів потребує дослідження кількісних і якісних показників. До кількісних відносяться: фонд оплати праці, сукупні витрати на медперсонал; до якісних – задоволеність працею, ступінь свободи в прийнятті рішень та інформованість про діяльність медзакладу. Вихідною базою для отримання кількісних показників є нормативна, планова, облікова та аналітична інформація лікувально-профілактичних закладів (ЛПЗ). Для отримання якісних показників, зазвичай, використовуються результати соціометричних та соціологічних опитувань, наприклад, опитування щодо дослідження рівня мотиваційного механізму в ЛПЗ [6].

Системний підхід передбачає погляд на мотивацію, як на відкриту соціотехнічну систему, він заснований на всебічному врахуванні психологічних

принципів мотиваційного процесу індивідуальної та групової діяльності, а також діючих методах мотивації залучення, утримання й ефективної праці [7].

Отже, застосування системного підходу в мотивації праці медичного персоналу дозволяє здійснювати оплату праці: по-перше, за досягнення конкретних результатів (якість медичних послуг, кількість вилікуваних хворих); по-друге, здійснити нарахування зарплати із використанням поправочних коефіцієнтів (за освітній рівень, за кваліфікацію, за вислугу років); по-третє, створити додаткові стимули до праці (кар'єрний ріст та інше).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Веснін В. Р. *Практичний менеджмент персоналу [текст] : посібник з кадрової роботи / В. Р. Веснін. – М. : Юрист, 2007. – 495 с.*
2. Замула І. В. *Поняття мотивації працівників, її види та зв'язок із системою бухгалтерського обліку / І. В. Замула, К. В. Шиманська // Міжнародний збірник наукових праць. – 2012. – Випуск 2(20). – С. 201–211.*
3. Кизима І. С. *Стимулювання ефективності праці медичного персоналу [текст] : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.07 / І. С. Кизима ; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2007. – 20 с.*
4. Маслоу А. *Мотивация и личность [текст] : пер. с англ. А. В. Петрова / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб., 2010. – 352 с.*
5. Письменна М. С. [текст] : *збірник науково-технічних праць / М. С. Письменна // Науковий вісник НЛТУ України. – Вид.-во. Національного лісотехнічного університету України, 2014. – Вип. 24.9. – С. 375–383.*
6. Потапова А. О. *Мотиваційні чинники професійної діяльності лікарів [текст] : Електронний збірник наукових праць СумДУ / А. О. Потапова, О. І. Сміянова. – Режим доступу : <http://www.essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/27025/1/Potapova%20.pdf>.*
7. Тужилкіна О. В. *Системний підхід до формування системи забезпечення ефективної мотивації праці // Електронний збірник науково-практичної конференції «Сучасність. Наука. Час» : (15-17 листопада 2014р.) / О. В. Тужилкіна. – ТК «Меганом». – Режим доступу : <http://int-konf.org/konf112014/935-k-e-n-tuzhilkna-o-v-sistemniy-pdhd-doformuvannya-sistemi-zabezpechennya-efektivnoyi-motivaciyi-prac.html>.*

**Федюк Катерина Володимирівна, студентка 4 курсу,
Козин Лариса Володимирівна, к.е.н.,
доцент кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту**

МІЖНАРОДНИЙ КОНТЕКСТ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Протягом останніх десятиліть колосальної популярності набула глобальна стратегія сталого розвитку. На це вплинули ряд чинників, які виникли перед світовою громадою та національним суспільством. Навколишнє середовище з його ресурсами всяк-час було засобом для життя на землі, але технологічний вплив щораз більш негативно відгукується на природі. Як, наслідок - недотримання балансу екологічного становища, загострення екологічного становища, що, у свою чергу, відгукується на ступені життя та блага жителів Землі.

Міжнародний досвід господарювання останніх трьох століть, який базувався на позиціях екстенсивного природокористування і необмеженого