

**Список використаних джерел:**

1. Вершинин М.С. Конфликтология: Конспект лекций. СПб., 2000. 64с
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: Гардарика, 1996. 387с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник. М.: Аспект Пресс, 2007. 340 с.

**Назар БУРКОВСЬКИЙ**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом», ЗУНУ

**Маріанна ДУБИНА**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Світлана ПРОХОРОВСЬКА

**ЗАОХОЧУВАЛЬНІ ВИДИ, ФОРМИ І СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

В умовах економічної кризи підприємства шукають нові моделі оплати праці, що дають простір розвитку особистої матеріальної зацікавленості. Фірма, що випускають однорідну продукцію, зараз величезна кількість. Між ними існує жорстка конкуренція. І випуск якісної, недорогої, конкурентоздатної продукції і послуг в порівнянні з аналогами – головна задача будь-якої фірми в будь-якій країні. Важливий момент, який повинен вирішувати роботодавець – це мотивація праці. Йому необхідні знання в області психології роботи трудових колективів. Мета роботодавця – зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції, зростання ефективності виробництва і мета працівника як особистості з його різноманітними потребами можуть не співпадати. Роботодавець повинен піклуватися про те, щоб його працівники:

- отримували задоволення від перебування на підприємстві, відчували себе особистостями;
- мали певну гарантію в надійності підприємства;
- одержували підтвердження в їх необхідності не тільки матеріально, але і морально [1, 29].

З метою посилення матеріальної зацікавленості робітників в поліпшенні якості роботи, в збільшенні прибутку, в підвищенні продуктивності праці на підприємстві вводиться положення про преміювання.

Нараховані премії працівникам виплачуються незалежно від стану витрачання фундації заробітної платні в цілому по організації.

Але ця система має ряд недоліків:

1. розмір прибутку, а отже, і величина премій залежить від безлічі зовнішніх чинників, які, часто не залежать напряму від працівників компанії;
2. для працівників компанії часто важко оцінити, який вплив вони здійснили своєю працею на величину прибутку.

При використанні цієї системи необхідно пам'ятати, що збільшення прибутку може залежати від ринкових чинників і має короткостроковий характер. Тому показник прибутковості не завжди є якнайкращою основою для збільшення зарплати. Система має на увазі також участь в ризику потерпіти збитки, оскільки на фірму діє безліч зовнішніх, непідвладних контролю, чинників.

Система розподілу доходів передбачає, що преміальні виплати залежать від таких показників, як продуктивність, якість, економія матеріалів, надійність роботи. В результаті працівник може відчувати тісний взаємозв'язок між результатами своєї роботи і величиною прибутку.

Спонукаючи працівників підприємства до реалізації поставлених перед ними завдань є об'єктивною необхідністю і визнається всіма керівниками. Але протягом тривалого періоду наука управління персоналом перебільшувала значення матеріальних стимулів. В результаті проведених досліджень було встановлено, що задоволеність працівників матеріальними умовами праці (заробітна платня, допомоги і т.д.) далеко не у всіх випадках приводить до підвищення продуктивності праці, тобто розмір заробітної плати займає одне з останніх місць в списку першочергових потреб працівників. Тому керівники підприємств надають велике значення мотивації праці.

Мотивація праці – стимулювання працівника або групи працівників до діяльності по досягненню мети підприємства через задоволення їх власних потреб. Головні важелі мотивації – стимули і мотиви.

Під стимулом звичайно мається на увазі матеріальна нагорода певної форми, наприклад, заробітна плата. На відміну від стимулу, мотив є спонукальною силою: бажання, потяг, орієнтація і т. д. Сучасні теорії мотивації в значній мірі засновані на результатах психологічних досліджень і направлені в першу чергу на визначення переліку і структури потреб людей. Потреби розглядаються в даному контексті як усвідомлена відсутність чого-небудь, спонука до дії і розділяються на первинні (вроджені) і вторинні (які утворюються в результаті придбання життєвого досвіду) [1, 11].

В умовах економічної кризи дохід працівника організації охоплює такі елементи:

1. Оплата за тарифними ставками та окладами. Тарифні ставки та оклади встановлюються на основі тарифних угод відповідно до складності праці, її відповідальності, рівня цін на предмети споживання, ситуації на ринку праці. В

Україні розряди по оплаті праці встановлюються на основі тарифних кваліфікаційних довідників. У розвинених країнах світу для цієї мети використовуються аналітичні системи оцінки складності робіт та умов праці. Тарифні коефіцієнти характеризують співвідношення в оплаті праці працівників даного та першого розрядів, а відношення тарифних ставок першого та останнього розрядів називається діапазоном тарифної сітки.

2. Ринкова компонента. Реальні ставки оплати праці, встановлені на основі переговорів між роботодавцем і працівником, можуть суттєво перевищувати ставки тарифної сітки для окремих груп персоналу внаслідок підвищеного попиту на даний вид праці.

3. Доплати та компенсації. Призначенням доплат є компенсація додаткових затрат робочої сили через об'єктивні відмінності в умовах і складності праці (несприятливі умови праці, які практично неможливо поліпшити тощо). Компенсації враховують незалежні від організації чинники, в тому числі зростання цін.

4. Надбавки. Цей складник доходу працівника може охоплювати:

- надбавки за продуктивність;
- надбавки за особистий внесок у підвищення ефективності встановлюються авторам раціоналізаторських пропозицій, які пов'язані з вдосконаленням техніки та технології виробництва, авторам пропозицій щодо вдосконалення організації праці та управління, робітникам, фахівцям та керівникам, які брали безпосередню участь у реалізації технічних та організаційних нововведень.

5. Премії. Надбавки та премії використовуються для стимулювання добросовісного ставлення до праці, підвищення якості продукції та ефективності виробництва. Різниця між надбавками та преміями полягає в тому, що надбавки виплачуються в однаковому розмірі щомісяця протягом встановленого періоду, а премії можуть бути нерегулярними, і їх величина суттєво змінюється залежно від досягнутих результатів. Премії бувають двох видів:

- за якісне і своєчасне виконання робіт;
- за особистий творчий внесок працівника в загальний результат діяльності підрозділу.

6. Соціальні виплати. На підприємствах розвинутих країн заробітна плата становить, як правило, лише 50-70% від загальних витрат на утримання персоналу. Решта припадає на соціальні виплати: оплата транспортних послуг, медична допомога та лікування, харчування протягом робочого дня, підвищення кваліфікації персоналу, страхування життя працівників фірми та їх сімей, ощадні фонди.

7. Дивіденди. Порядок виплати дивідендів за акціями встановлюється спеціальними документами.

Отже, відповідно до розглянутої структури доходу працівника специфіка системи винагород визначається характером взаємозв'язків тарифної частини заробітку, доплат, компенсацій, надбавок, премій і соціальних виплат. Кожна організація формує свою, адаптовану систему винагород, яка дозволяє ефективно керувати поведінкою окремих груп персоналу [2.с.54].

Основу управління персоналом підприємства в даний час складає зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідності із завданнями, що стоять перед підприємством. Саме тому зростає значення досвіду закордонних підприємств при розробці підходів до пріоритету цінностей.

***Список використаних джерел:***

1. Колот А.М. Мотивація персоналу. Підручник. К., КНЕУ, 2003
2. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві : організація та удосконалення. К. : Праця, 1997.

**Наталія ВІВЧАРИК**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ  
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Аліна ЖУКОВСЬКА

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ РОБІТ В ЗАКЛАДІ  
ПЕРВИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ**

Надання первинної медичної допомоги цілодобово є важливою потребою пацієнтів. Відповідно до документу з охорони здоров'я «The Organisation of Out-of-Hours Primary Care in OECD Countries» № 89, розробленого Організацією економічного співробітництва та розвитку у вересні 2016 року, надання первинної медичної допомоги розділено на дві часові категорії, які окремо врегульовані національним законодавством відповідної країни: 1) надання первинної медичної допомоги у визначені робочі години лікаря/команди первинної медичної допомоги; 2) надання первинної медичної допомоги поза цими годинами, що передбачає роботу у вечірній, нічний час, вихідні і святкові дні (в англійській літературі застосовується усталений термін «out-of-hours» і відповідна аббревіатура «ООН»).

Для робочих годин первинної медичної допомоги в більшості країн встановлюється мінімальний показник, який може коливатися від 20 годин на тиждень (в Австрії) до 52,5 годин (у Великобританії). Графік роботи в межах цих годин може визначатися лікарями первинної медичної допомоги з урахуванням