

персоналом.

#### **Використані джерела**

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом 2-ге вид. Навч. посіб. К.: ЦУЛ. 502 с.
3. Герасименко О., Герасименко Г. Ефективність управління персоналом на малому підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. Економіка, 2015. 7(172). С. 29-36. DOI: dx.doi.org/ 10.17721/1728-2667.2015/172-7/4.
4. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90.
5. Редьква О. З., Галушак О. Я. Комплекс показників оцінювання ефективності системи управління персоналом машинобудівних підприємств. Вісник Хмельницького національного університету, 2012. № 3. Т. 1. С. 73-80.

**Чудінович Катерина**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Коцур А. С.)

### **ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ**

Процес становлення ринкової економіки в Україні, а також поява власників підприємств зумовила зростання ролі соціального страхування, яке сьогодні характеризується осмисленням досвіду роботи фондів соціального страхування (Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Фонду соціального страхування, Пенсійного фонду), вдосконаленням їх роботи стосовно більшого охоплення соціальних ризиків та вдосконаленню страхових виплат.

Недоліки схеми управління фондами соціального страхування, їх збільшені штати, випадки нецільового використання коштів соціального страхування вимагають зміни підходів до управління соціальним страхуванням.

Даній проблемі в науковій літературі приділяється значна увага. Питання удосконалення соціальної сфери, соціального страхування в умовах ринкової економіки вивчається багатьма авторами, а саме: Серватинська І. М., Губар О. Є., Вигівська І. М., Шеврикуко А. А., Чепець О. Г., Януль І. Є. тощо.

Сьогодні для вирішення даних проблем у соціальній сфері, держава повинна запровадити та використати необхідні шляхи удосконалення соціальної сфери та покращити політику соціального захисту громадян України

[1].

Основними шляхами вдосконалення соціального страхування є:

1. Організаційні. Об'єднання окремих аналогічних функцій фондів соціального страхування через їх зосередження або в одному з існуючих фондів, або у новоствореній структурі на базі одного з фондів. Удосконалення структури соціального страхування з розмежуванням видатків на спеціальні функції фондів (забезпечення прав застрахованих осіб на страхові виплати) та допоміжні (забезпечення роботи самих фондів соціального страхування).

2. Кадрові. Прийом на роботу директорів виконавчих дирекцій фондів соціального страхування на контрактній основі. Директор повинен підписувати контракт з державною владою на предмет гарантованого цільового використання коштів на соціальне страхування, а не призначати самого себе.

3. Фінансові. Підвищення ефективності контролю над нецільовим використанням коштів соціального страхування. Державна аудиторська служба не в змозі встановити постійний контроль над використанням коштів за призначенням, та це й не входить в їх функцію. Вихід полягає в залученні як державних контролюючих фінансових органів, наприклад податкової адміністрації, так і незалежних, недержавних організацій.

Вищевказані шляхи вдосконалення соціального страхування спрямовані на вирішення наступних завдань:

– створення стійкої і стабільної фінансової системи соціального страхування для гарантованих страхових виплат застрахованим особам за рахунок страхових внесків;

– створення ефективної системи управління соціальним страхуванням за участю представників трьох сторін соціального партнерства;

– удосконалення системи виплат;

– встановлення дієвого контролю над цільовим використанням коштів цільових страхових фондів;

– встановлення дієвого контролю над дотриманням законодавства в соціальній сфері[2].

Отже, для забезпечення стабільності розвитку загальнообов'язкового державного соціального страхування необхідно: здійснювати постійний моніторинг та аналіз показників ефективного використання коштів фондів соціального страхування для удосконалення його діяльності; запровадити практику проведення періодичних прогнозних розрахунків фінансового стану фонду; оприлюднювати інформацію щодо видатків на адміністративно-господарські витрати фонду, у тому числі щодо розмірів винагород посадових осіб; оприлюднювати інформацію про результати перевірок діяльності фонду (на офіційному веб-сайті фонду); забезпечити прозорість фінансових потоків

для суб'єктів системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

#### **Використані джерела**

1. Коваль О.П. Удосконалення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні. //Стратегічні пріоритети. 2017. № 3. С. 51–58.
2. Плоніцька Т.Г. Загальнообов'язкове соціальне страхування в Україні.// Ринок страхових послуг. 2018. №12(427). С. 24.

**Юрик Галина**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Дяків О.П.)

### **ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У РОЗВИТКУ СЕРЕДНЬОГО МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ**

Інноваційною системою менеджменту в закладах охорони здоров'я є така гнучка система управління персоналом, яка враховує і формує потреби в роботі із персоналом, що здатні розробляти, впроваджувати і широко використати інновації. З метою розвитку останніх потрібні фахівці, які будуть генерувати інноваційні ідеї. Тому подальший розвиток системи охорони здоров'я в умовах інноваційного менеджменту, значною мірою, залежить від культури і якості базової освіти, професійного рівня, якості підготовки, раціонального і практичного використання середнього медичного персоналу.

Роль медичної сестри в сучасній охороні здоров'я значно змінилася і посилилася, оскільки, медична сестра стала рівноправним партнером лікаря. У своїй новій якості, медична сестра здатна планувати сестринський процес, а також приймати самостійні рішення. Медична сестра є потужною складовою кадрового ресурсу медичних організацій. Тому інноваційні процеси дадуть можливість впроваджувати нові механізми функціонування медичних закладів з рівноправними лікарськими і сестринськими організаційними структурами, вводити реєстри фахівців сестринської справи і сестринської документації, використовувати інноваційні сестринські технології, розвивати сучасні сестринські доказові практики фундаментальної і прикладної сестринської науки, перерозподіляти і чітко розмежувати функціональні обов'язки між лікарями і медсестрами різних рівнів. У інноваційній моделі медсестра буде виступати в ролі менеджера, активно братиме участь в раціональній організації лікувально-діагностичного процесу. Як компетентний фахівець, систематизуватиме і індивідуалізуватиме догляд за хворими, буде активним