

3. Картиш А. П. Використання сучасних інформаційних технологій для підвищення ефективності управління науковими дослідженнями в системі міністерства охорони здоров'я//Лікарська справа. 2009. № 6.
 4. Лехан В. М., Слабкий Г. О., Шевченко М. В. Стратегія розвитку системи охорони здоров'я: український вимір. Київ, 2009. 34 с.
-

Саїк Віталій Богданович, *магістрант,*
Романчукевич Мар'яна Йосипівна, *к.е.н, доцентка,*
доцентка кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту

ОСНОВНІ ЧИННИКИ ТА ФОРМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Мотивація є складним процесом спонукання людини до дії, вона керує поведінкою працівника, задає його спрямованість і орієнтована на досягнення певних цілей як людини, так і підприємства.

Значний вплив на мотиваційний процес конкретної людини, який робить її унікальною, мають:

- відмінність мотиваційних структур кожної людини;
- рівень впливу одних і тих самих стимулів;
- рівень переважання впливу одних мотивів над іншими.

Аналізуючи чинники, що впливають на мотиваційний процес, можна зробити висновок, що ступінь задоволення потреб у одних співробітників вищий, ніж у інших, а отже і результат їх досягнення також різний. Тому при розгляді основних проблем мотивації співробітників підприємства необхідним є врахування наступних чинників (таблиця 1).

На основі наведених в таблиці 1 чинників мотивації можемо зробити наступний висновок – кожна людина володіє певною специфічною для неї структурою мотивації праці, що залежить від її досвіду, різних індивідуальних особливостей, характеру набутих трудових норм та цінностей. Знання чинників мотивації співробітника для керівника повинно бути основоположним, оскільки власне співвідношення внутрішніх та зовнішніх чинників мотивації стає базою для співставлення інтересів співробітника та компанії, і, відповідно, розробки необхідної системи мотивації.

Відповідно до цього виділяють зовнішню та внутрішню мотивацію. Внутрішня мотивація є найвищим стимулом, що спрямовує людину на виконання трудової діяльності з найбільшою віддачею. Людина, яка має високий рівень внутрішньої мотивації ставить перед собою завдання максимально використовувати власний потенціал із подальшим підвищенням професіоналізму і вдосконалення своїх знань та кваліфікації. Але і зовнішня мотивація сприяє прагненню співробітників відповідати стандартам професіоналізму.

Таблиця 1

Чинники, що впливають на мотивацію

Індивідуальні характеристики співробітників	Характеристики виконуваної роботи	Характеристики виконуваної ситуації
Вік і стать Освіта і кваліфікація Стаж роботи в даній організації Трудові цінності Основні потреби	Складність і відповідальність виконуваної роботи Ступінь самостійності виконавця Ступінь відповідальності виконавця Наявність зворотного зв'язку щодо робочих результатів Ступінь рутинності виконуваної роботи	1) Організаційний контекст: - система стимулювання - система інформування - орг. культура - усталена практика управління - навчання і розвиток персоналу - умови праці 2) Безпосереднє робоче оточення: - колеги - підлеглі - керівництво

Внутрішня мотивація співробітників поєднує трудову діяльність і особисту зацікавленість від своєї роботи з розумінням важливості виконуваної роботи, відсутністю обмежень в своїх діях і можливістю застосувати свої знання та досвід на практиці.

Найефективнішою є така система мотивації персоналу, що забезпечує максимальне охоплення різноманітних форми мотивації відповідно до можливостей підприємства та потреб працівників. Основні форми мотивації персоналу наведено на рис. 1.



Рис. 1. Форми мотивації персоналу [1]

На відміну від внутрішньої, зовнішня мотивація базується на оплаті праці, соціальних гарантіях, перспективі кар'єрного зростання, похвалі керівництва тощо. Зовнішня мотивація є більш дієвою, однак, менш тривалою.

Таким чином, мотивація є дуже складним і найважливішим чинником, який впливає на продуктивність праці. Необхідним є врахування всіх чинників та форм мотивації персоналу для реалізації ефективної системи мотивації на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Заставнюк Л.І., Липовецька Т.Р. Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. Економіка та управління підприємствами. Випуск 3(14) 2019. С. 166-172.
-

**Маєр Світлана Степанівна, магістрантка,
Синиця Світлана Михайлівна, к.е.н., доцентка,
доцентка кафедри управління та адміністрування**

ХАРАКТЕРИСТИКА РИНКУ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ В УМОВАХ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ

Реалізація державної політики у сфері охорони здоров'я передбачає забезпечення права кожного громадянина на здоров'я, рівну доступність до якісної медичної допомоги, формування у населення свідомості, ідеології здорового способу життя, зміцнення матеріально-технічної бази закладів охорони здоров'я.

У період реформування економіки України питання модернізації медичної сфери є пріоритетними і потребують всебічного аналізу та ефективного вирішення.

Одна з нагальних проблем – це розробка програми соціального маркетингу з урахуванням загального ринкового підходу до формування медичних послуг, спрямованої на моніторинг діяльності всієї системи охорони здоров'я, зокрема, використання лікувальних засобів, медичних послуг, забезпечення рівноправного доступу до цих продуктів, а також сегментації за готовністю і здатністю платити. На сьогодні обсяги попиту медичних послуг не можуть бути основною мірою формування ринку медичних послуг. Лише моніторинг продуктивності медичних послуг і соціальний маркетинг визначають сучасний ринок медичних послуг.

Соціальний маркетинг є окремим розділом у розробці загального ринкового підходу до реформування системи охорони здоров'я та загально-ринкового підходу до надання медичних послуг. Соціальний маркетинг в медицині передбачає планування і впровадження окремих заходів та програм, направлених на здійснення соціальних змін для поліпшення надання медичних послуг з урахуванням потреб і можливостей різних груп населення. Такі заходи передбачають, окрім медичних заходів, попередження і профілактика