

## **СУСПІЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ ЯК ПОКАЗНИК РІВНЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ**

*Л. О. Товсторебра, студентка спеціальності Економіка освітньо-професійна програма «Управління персоналом і економіка праці», група УПЕП-41*

*О. В. Тужилкіна, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Економічна криза позначилася на зниженні рівня здоров'я населення України, сприяв підвищенню смертності населення. Вплив кризи на систему охорони здоров'я відбився в зменшенні бюджетного фінансування, що призвело до зменшення доступності допомоги для більшості населення, збільшення самолікування, скорочення профілактичних програм, підвищення ризику зниження якості медичного обслуговування внаслідок збільшення обіговості населення при зменшенні обсягів платної допомоги. Дана ситуація негативно вплинула на розвиток економіки нашої країни. Щоб сприяти економічному зростанню і, отже, підвищенню конкурентоспроможності країни, необхідно забезпечувати підвищення рівня розвитку людського капіталу. Економічне зростання, виражене в динаміці ВВП, залежить в першу чергу від динаміки рівня зайнятості, продуктивності праці і чисельності економічно активного населення. Саме тому підвищення ефективності людського капіталу потрібно вважати першочерговим завданням соціальної політики держави. Підвищувати якість людського капіталу можна за допомогою інвестування в освіту, охорону здоров'я і мобільність працівника. Однак найбільш істотний вплив на розвиток людського капіталу з усіх зазначених чинників надає здоров'я, так як воно є основоположним атрибутом робочої сили, визначає її якість, а значить, впливає і на економіку країни. Громадське здоров'я як соціально-економічну категорію слід розглядати, з одного боку, як систему заходів щодо забезпечення медичної допомоги населенню, профілактиці захворювань, збільшення тривалості життя, і з іншого боку, як ресурс, основу національного багатства і людського потенціалу країни. Американське агентство фінансово-економічної інформації Bloomberg в 2014 р склало рейтинг країн світу за ефективністю систем охорони

здоров'я (The Most Efficient Health Care 2014 року), в основі якого лежать три показники: середня очікувана тривалість життя при народженні, витрати держави на охорону здоров'я (у відсотках від ВВП), а також вартість медичних послуг на душу населення (в перерахунку на долари США). Основною причиною низької тривалості життя населення в Україні є висока смертність громадян працездатного віку. Із загальної кількості померлих майже третину складають громадяни працездатного віку. Серед причин смерті в працездатному віці значну частку становлять серцево-судинні захворювання. До середини першого десятиліття XXI ст. в Україні дозрів криза здоров'я населення. Очевидним видається, що наша країна мусить підвищувати рівень здоров'я населення, приділяючи особливу увагу тривалості життя і державних витрат на охорону здоров'я, так як саме за цими показниками Україна відстає від провідних країн. Вкрай важливою є активізація діяльності з розвитку інноваційних послуг, пов'язаних з оздоровленням населення, щодо забезпечення високої якості медичних послуг і підвищення їх доступності для населення. Однак особливого значення, на наш погляд, має робота по формуванню здорового способу життя населення. Саме людина виступає активним учасником процесів збереження і придбання здоров'я, що вимагає усвідомлення суб'єктом себе і власного способу життя. Знання різних факторів, що впливають на здоров'я, формує динамічну систему поведінки людини, яка передбачає постійне коригування своєї поведінки з урахуванням набутого досвіду, спадкових і вікових особливостей. Тому проблематика підвищення рівня громадського здоров'я виходить за рамки розвитку системи охорони здоров'я. Необхідно прийняття науково обґрунтованого комплексу заходів, пов'язаних з різними аспектами формування здорового способу життя: розвиток спортивно-оздоровчих послуг та підвищення їх доступності для населення; формування прихильності населення до здорового харчування; активна і ефективна пропаганда відмови населення від шкідливих звичок; сприяння регулярним медичним профілактичним оглядам населення з метою своєчасного корегування виявлених відхилень в рівні здоров'я; залучення засобів масової інформації до реклами оздоровчих заходів.

## Список використаних інформаційних джерел

1. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 367 с.
2. Мальтус Т. Опыт о законе народонаселения / Т. Мальтус. – Москва : Изд. «Эконом» – «Ключ», 1993. – 486 с.
3. Огай М. Ю. Методологічні підходи до підвищення статистичної надійності показників бідності на рівні регіонів України / М. Ю. Огай // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 3. – С. 112–123.
4. Онікієнко В. В. Удосконалення соціально-трудова відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку / В. В. Онікієнко // Демографія та соціальна економіка: наук.-екон. та сусп.-політ. журнал. – 2004. – № 1–2. – С. 102–109.

## ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*М. О. Топол, студентка спеціальності Економіка освітньо-професійна програма «Управління персоналом і економіка праці», група УПЕП-31*

*О. В. Тужилкіна, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивування персоналу є важливим засобом забезпечення оптимального використання ресурсів підприємства. Основною метою процесу мотивування є отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дає змогу підвищувати загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Мотивування персоналу необхідне для ефективного виконання прийнятих управлінських рішень і запланованих завдань. Розуміння того, який вплив має мотивування на результати праці, змушує керівників підприємств більше уваги приділяти визначенню того, як умови праці, практика управління, психологічний клімат, система стимулювання, організаційна культура сприяють формуванню достатньої мотивації працівників. Для вирішення поставлених завдань підприємствам потрібен комплексний підхід до формування ефективної системи мотиву-