

ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО УКРАЇНИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Воробйова Вікторія Ігорівна

11 клас, ліцей «Наукова зміна» Дарницького району м. Київ

Науковий керівник: **Поліванова Наталія Михайлівна**,

вчитель-методист ліцею «Наукова зміна»

У роботі досліджено розвиток торговельно-економічних відносин, України з Європейським Союзом. Актуальність дослідження полягає в тому, що торговельно-економічне співробітництво з Європейським Союзом є дуже важливим для України з огляду на побудову економічно розвиненої демократичної держави, зміцнення позицій у світовій системі міжнародних відносин. Використання наявного потенціалу у відносинах є недостатнім, а також існує цілий ряд серйозних проблем, які гальмують розвиток цих відносин. Метою нашої роботи було визначення пріоритетних напрямків розвитку торговельно-економічних відносин між Україною та Європейським союзом.

Розглядаються економіко-правові основи формування торговельно-економічних відносин України з ЄС, а також, аналізуються статистичні дані та ефективність співпраці між Україною та ЄС в торговельно-економічній сфері. Загалом структурні особливості зовнішньої торгівлі України, що відбивають структуру конкурентних можливостей вітчизняної економіки, стратегічно програшні для країни. Така структура торгівлі є несприятливою для прискореного входження України до економічного простору ЄС і потребує істотних змін.

Отже, основними заходами, спрямованими на вирішення проблем розвитку зв'язків України із країнами ЄС є:

- вирішення питань, пов'язаних із можливістю приєднання України до окремих європейських програм інтеграційного характеру;
- подолання негативно впливаючих зовнішніх факторів (кризи, політичної та соціальної нестабільності);
- поліпшення якісних характеристик вітчизняних товарів, розвиток високих технологій;
- підвищення якості продукції та надання їй товарного виду;
- зниження рівня інфляції в українській економіці та знаходження нових ринків збуту для українських товарів.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Конотоп Катерина Олександрівна

11 клас, Обласна очно-заочна школа

«Луганська обласна мала академія наук учнівської молоді»,

комунального закладу «Петрівська спеціалізована школа № 2», м. Луганськ

Низька якість надання медичних послуг, брак коштів, а також низький рівень професійної підготовки призводить до неефективного обслуговування населення, тому потрібно приймати рішення щодо зміни системи медичного обслуговування та надання якісних медичних послуг. Вирішенню цих проблем сприятиме запровадження медичного страхування як загальнообов'язкового.

Метою роботи є з'ясування економічної природи медичного страхування, вивчення світового досвіду та можливостей його використання в Україні, теоретичне обґрунтування рекомендацій щодо обов'язкового медичного страхування (ОМС) у ринкової економіці (рис. 1).



Рис. 1. Завдання поетапного введення обов'язкового медичного страхування

Обґрунтовано теоретико-методологічні засади реформування системи обов'язкового медичного страхування України. Визначено визначити основні чинники негативного впливу на функціонування медичного страхування в Україні. Запропоновано принципи обов'язкового медичного страхування (рис. 2).



Рис. 2. Принципи обов'язкового медичного страхування

Таким чином, за умов відсутності сформованого механізму медичного страхування в Україні, наведений напрямок його подальшого розвитку є надзвичайно доречним. Для досягнення реальної цілісності української системи охорони здоров'я необхідний час та значні інвестиції.

Оскільки система державного медичного соціального страхування є важливою і стратегічною для держави, то необхідно погодитись, що до її впровадження необхідно підійти зважено і конструктивно: розробити і у встановленому порядку затвердити закони та підзаконні акти про медичне страхування громадян; розробити положення про національний і територіальні Фонди медичного страхування і здійснити їх формування, а також захист прав пацієнта на отримання своєчасної і якісної медичної допомоги.

1. Ковжарова Е. Міжнародний досвід вирішення проблеми фінансування системи охорони здоров'я: Практичні висновки для України / Е. Ковжарова // Формування демократичного та

ефективного державного управління в Україні : матер. наук.-практ. сем. (11–12 берез. 2002 р.) / [за заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князєва]. – К. : Вид-во УАДУ, 2002. – С. 65–77.

2. *Стеценко В. Ю. Обов'язкове медичне страхування в Україні (адміністративно правові засади запровадження) : [Монографія] / Стеценко В. Ю. – К. : Атіка, 2010. – 320 с.*

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ

Головецька Маргарита

9 клас, гімназія № 8, Мала академія
управління бізнесом КРЦМтаШ, м. Запоріжжя,
margaret040@gmail.com

Лише правильно побудована мотиваційна основа спонукатиме працівників до ефективної трудової діяльності, що дозволить вирішити більшість завдань, які стоять перед суспільством. Аналіз останніх досліджень і публікацій все більше свідчить про необхідність вирішення проблем, пов'язаних з вдалою мотивацією персоналу підприємств.

Мета статті полягає в визначенні особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності в організаціях і на підприємствах; аналіз, розробка основних напрямків, практичних рекомендацій щодо створення належної мотиваційної основи, її ефективного розвитку, яка би відповідала формуванню соціально-орієнтованої ринкової економіки.

В зв'язку з переходом України до ринкової економіки, держава повинна знайти та зайняти свою "нішу", активно конкуруючи з іноземними державами. Чим кращий результат праці – тим краща діяльність підприємства. Тому, головним завданням мотивації є використання трудових ресурсів, тобто людей, з максимальною віддачею. Та все ж на теренах нашої країни досі панують застарілі методи мотивації, які не приносять очікуваного результату. Керівники вважають своїх підлеглих "рабами", не цінуючи та не заохочуючи їхню працю. Працівники залишаються на робочому місці, тому що вибір підприємств з гарними умовами обмежується невеликим колом. Саме тому, правильна мотивація праці персоналу є найбільш актуальною в даний період [4].

Мотивація (англ.motivation) – це процес спонукання людини або групи людей до досягнення цілей організації. Умовно мотивацію працівників можна поділити на два види – фінансову і нефінансову, або ж непряму [3].

Головною особливістю мотиваційної системи є індивідуальність. Для кожної сфери (виробництво, торгівля, наука) потрібно запроваджувати особливі напрями розробки, покращення та запровадження мотивації праці. Саме без правильних дій керівника неможливо подолати перешкоди. Проте, не завжди керівник може прийняти правильний порядок дій та знайти розв'язок проблеми. Також, слід пам'ятати, що одним з ключових факторів ефективного функціонування будь-якої компанії є корпоративна культура [1].

На жаль, законодавство України не приділяє належної уваги поняттю "вартість робочої сили". На українському ринку праці вартість робочої сили, ціна праці та розмір заробітної плати – величини, далеко не завжди взаємопов'язані[2].

Для аналізу ситуації, що існує сьогодні на підприємствах міста, нами було проведено маркетингове дослідження в м. Запоріжжі протягом трьох місяців у 2012 році. Кількість опитаних респондентів склала 300 осіб. За результатами опитування ми отримали наступні результати. Все більш помітне бажання у працівників здобути вищу освіту. 93% людей мають вищу освіту і лише 7% – професійно-технічну. Середній показник стажу роботи становить 16 років. А середній показник задоволення роботою – 62%. Найбільш задоволеними виявилися працівники сфери освіти,