

Роман КОХАН

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Аліна ЖУКОВСЬКА

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Медична реформа, зокрема, такі її елементи, як автономізація державних та комунальних закладів охорони здоров'я та перехід від фінансування закладів охорони здоров'я за постатейним кошторисом до оплати за медичну послугу, створюють передумови для поглиблення співпраці між державою та приватним сектором у сфері охорони здоров'я. Тим не менше, наступним кроком, спрямованим на поглиблення процесів реформування системи охорони здоров'я, має стати забезпечення відповідних закладів охорони здоров'я належним матеріально-технічним оснащенням, а з огляду на обмеженість бюджетних ресурсів оптимальним варіантом вбачається залучення приватних партнерів. Зокрема, поєднання зусиль державного та приватного партнерів є бажаним в умовах наявної потреби у будівництві та оснащенні онкологічних центрів, центрів реабілітації, діагностичних центрів, діалізних та перинатальних центрів тощо – об'єктів інфраструктури, поява яких є критично важливою для розвитку системи охорони здоров'я, та на які існує платоспроможний попит з боку як держави (як найбільшого замовника медичних послуг в особі Національної служби здоров'я України, яка починаючи з 2020 року виконує функції єдиного національного замовника медичних послуг за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення), так і потенційних споживачів (які придбаватимуть відповідні медичні послуги понад обсяги, передбачені програмою медичних гарантій), що забезпечує зацікавленість у реалізації відповідних проектів як для державних та комунальних закладів охорони здоров'я та їх власників, так і для приватного партнера [1].

Відповідно до Закону України «Про державно-приватне партнерство», державно-приватне партнерство – це «співробітництво між державою Україна, Автономною Республікою Крим, територіальними громадами в особі відповідних державних органів та органів місцевого самоврядування (державними партнерами) та юридичними особами, крім державних та комунальних підприємств, або фізичними особами – підприємцями (приватними партнерами), що здійснюється на основі договору в порядку, встановленому цим Законом та іншими законодавчими актами, та відповідає ознакам державно-приватного партнерства, визначеним цим Законом (частина перша статті 1 Закону про ДПП)» [2].

Потенціальними сферами реалізації проєктів державно-приватного партнерства у вітчизняних закладах охорони здоров'я можуть бути: 1) проєктування, будівництво, експлуатація та управління інфраструктурою медичних установ; 2) надання медичних послуг; 3) розробка, виробництво та поширення нових медичних препаратів (ліків, вакцин та ін.); 4) розробка та виробництво нової медичної техніки, інструментів та обладнання; 5) послуги з медичних досліджень (лабораторні дослідження, МРТ, УЗД та ін.); 6) надання немедичних послуг: послуги з охорони медичних установ; комунально-господарські послуги; організація харчування в медичних установах; транспортні послуги; збір, знешкодження, транспортування та розміщення медичних відходів; організація і ведення бухгалтерського обліку; технічне обслуговування медичної техніки; прання білизни; технічне обслуговування інформаційних систем (телемедицина, електронна реєстрація, медичні картки та ін.).

Аналіз світової практики реалізації проєктів державно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я дозволяє зробити висновок про унікальність процесу їх застосування, що обумовлено особливостями: побудови моделі фінансування та організації системи охорони здоров'я в країні; тенденцій економічного розвитку країни; структури та організації правової системи в країні; рівня децентралізації та автономності управління медичними установами; переважання форм державно-приватного партнерства в країні, а саме: договірних, інституційних чи суспільної взаємодії, а також розподілу відповідальності між державним та приватним сектором; переважних сфер та секторів реалізації проєктів державно-приватного партнерства: сфери фінансування системи охорони здоров'я; безпосередньо сфери надання медичної допомоги та послуг; сфери послуг, що забезпечують підтримку життєдіяльності медичної установи; сфери розробки, виробництва та поширення ліків та медичних препаратів; сфери медичної освіти та ін.; типових конкурсних процедур, платіжних механізмів, які поширені в країні.

Тому повне дублювання світових моделей, форм реалізації проєктів державно-приватного партнерства вітчизняними медичними установами може не призвести до необхідного результату. Разом з тим, функціонування системи охорони здоров'я пов'язано з надмірно високими суспільними ризиками, а також значними комерційними та політичними ризиками. Поспішне, неврегульоване впровадження проєктів державно-приватного партнерства у цій сфері сьогодні може привести до економічних втрат для уряду та приватного сектора, а також соціальних втрат для суспільства. Відтак, існує нагальна необхідність розробки та впровадження інструментів інституційного, нормативно-правового та методичного забезпечення потенційної реалізації проєктів державно-приватного партнерства.

Використані джерела

1. Методичні рекомендації для реалізації проєктів державно-приватного партнерства в сфері охорони здоров'я. URL: <https://moz.gov.ua/uploads/1/7840-1234567890.pdf>

2. Про державно-приватне партнерство: Закон України від 1 липня 2010 року № 2404-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 40, ст. 524. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17>

3. Деякі питання організації здійснення державно-приватного партнерства : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2011 р. № 384 // Офіційний вісник України. 2011. № 28. Ст. 1168.

Ігор КОХМАН

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Марія ЛІСНЯК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Євген КАЧАН

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Стратегія управління людськими ресурсами є функціональною стосовно генеральної стратегії розвитку організації, але, з другого боку, вона є загальною щодо окремих, більш конкретизованих, стратегій управління безпосередньо людьми. Такі стратегії є більш спеціалізованими функціональними стратегіями, спрямованими на досягнення конкретних стратегічних цілей процесу управління людськими ресурсами організації. Основними етапами цього процесу, є забезпечення ресурсами, процес їх використання й розвитку та винагорода. Найважливішими функціональними стратегіями у сфері управління людськими ресурсами організації є:

- стратегія забезпечення організації людськими ресурсами;
- стратегія розвитку людських ресурсів організації;
- стратегія винагороди.

Будучи спрямованими на розв'язання цілком конкретних завдань, функціональні стратегії у процесі взаємодії повинні у підсумку сприяти досягненню стратегічних цілей організації. Стратегія забезпечення людськими ресурсами є пріоритетною, оскільки виконання стратегічного плану залежить насамперед від задоволення потреб організації у певних знаннях, уміннях, навичках і поведінці. Складові цієї стратегії такі: планування людських ресурсів – оцінювання майбутніх потреб організації та прийняття рішень щодо їх задоволення; планування забезпечення ресурсами – пошук і залучення необхідних працівників через внутрішні та зовнішні канали; планування утримання (збереження) цінних співробітників в організації; ситуативне планування, яке дає змогу гнучко використовувати людські ресурси в умовах постійної адаптації до змінюваних умов зовнішнього та внутрішнього середовища.