

Отже, підвищення ефективності управління системою охорони здоров'я повинно передбачати забезпечення обґрунтованої стратегії та тактики розвитку системи охорони здоров'я, удосконалення форм організації всіх ланок системи охорони здоров'я, модернізацію матеріально-технічної бази галузі та впровадження нових технологій, сприяння інвестиціям у сферу охорони здоров'я та мотивацію праці медичних кадрів, контроль за забезпеченням ефективної роботи системи охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Державне управління реформуванням системи охорони здоров'я в Україні : навч.-наук. вид. / за заг. ред. проф. М. М. Білинської. К. ; Львів : НАДУ, 2012. 240 с.
2. Карамішев Д.В., Удовиченко Н.М. Сутність розуміння ефективності управління системою охорони здоров'я в сучасних умовах. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2008-1/doc/2/03.pdf>

Кавецький Андрій

(науковий керівник: к. е. н., доцент
кафедри фінансів ім. С. І. Юрія ЗУНУ Петрушка О.В.)

СИСТЕМА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЇЇ ОСОБЛИВОСТІ

В контексті соціального захисту дослідники пропонують наступні принципи пенсійного забезпечення: максимально можливе охоплення пенсійною системою громадян країни; солідарний розподіл пенсійного навантаження між суб'єктами пенсійної системи – роботодавцями та працівниками; забезпечення доходу у вигляді заміщення значної частини заробітку, втраченого внаслідок добровільного або вимушеного виходу на пенсію, всім застрахованим у випадках старості або інвалідності; охоплення соціальним захистом проти бідності тих категорій громадян, які не мають необхідного страхового стажу, а також у разі втрати годувальника; проведення індексації пенсій з урахуванням сукупності факторів інфляції, зростання заробітної плати в країні та загального підвищення якості життя.

Разом із цим, узагальнюючи ці підходи, слід відмітити, що в більшій мірі вони орієнтовані на розкриття пенсійного забезпечення за безпосередньою участю держави, орієнтовані на зменшення рівня бідності, а не забезпечення достойного рівня життя непрацевдатних, солідарний розподіл коштів тощо. В цілому це не відповідає сучасним соціально-економічним умовам розвитку більшості країн світу, у тому числі й України.

В контексті цього пропонуємо зосередитися на наступному. Сучасна система пенсійного забезпечення має характеризуватися властивостями: економічна прийнятність, індивідуальна справедливість, економічна і соціальна ефективність, еквівалентність зобов'язань. Економічна прийнятність і ефективність – це оптимальний і справедливий розподіл навантаження між платниками страхових внесків та одержувачами пенсій, між різними групами страхувальників. В свою чергу, індивідуальна справедливість відображає еквівалентність обсягу участі застрахованої особи у фінансуванні пенсійної системи та прав на отримання нею пенсії. Соціальна ефективність характеризується здатністю забезпечити мінімальні гарантії на адекватний рівень життя усім учасникам системи пенсійного забезпечення. Економічна ефективність відображає здатність системи перерозподіляти між суб'єктами відносин фінансові потоки таким чином, щоб це не було обтяжливим для платників внесків, працюючого населення, роботодавців, й одночасно забезпечувало достатній обсяг коштів, необхідних для покриття поточних і майбутніх зобов'язань з виплати пенсій. При цьому рівень пенсійних виплат не має негативно впливати на економічні процеси, зокрема продуктивність праці, економічне зростання, конкурентоспроможність, тіньову економіку тощо.

Важливим мотивом для участі населення у фінансуванні внесків до системи пенсійного забезпечення є принцип еквівалентності зобов'язань, тобто відповідність обсягу внесків розміру виплат. Однак в загальнонаціональних системах пенсійного страхування це забезпечити складно, [26] лише накопичувальні системи, засновані на

використанні індивідуальних рахунків, та умовно-накопичувальні системи можуть забезпечити пряму еквівалентність вкладу у фінансування системи права на отримання пенсії.

Отже, саме такий підхід розширює можливості пенсійного забезпечення щодо умов достойного рівня життєдіяльності осіб, що втратили працездатність, дозволяє розширити інструментарій, механізми його реалізації.

Використані джерела

1. Бугає Н.В. Основні функції та завдання пенсійного забезпечення у фінансовій системі України [Електронний ресурс] Ефективна економіка. 2013. № 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_5_37.

Качан Сергій

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Крисько Ж. Л.)

СУТНІСТЬ ТА НАПРЯМИ РОБОТИ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У сучасному світі організації охорони здоров'я є виробниками особливого товару у вигляді медичних послуг, основне завдання яких це збереження здоров'я людини і нації. Доступність і якість медичної допомоги визначається не тільки нормативно-правовими регламентами та документами, високою матеріально-технічною базою, але також в основі, перш за все, знаходиться наявність висококваліфікованих кадрів.

Сучасний стан охорони здоров'я характеризується:

- реформуванням даної галузі в цілому, реорганізацією управлінських структур різного рівня;
- перетворенням її організаційних ланок (лікувально-профілактичних установ) в підприємства з надання послуг із урахуванням переходу на ринкові методи господарювання, рішенням матеріальних проблем цієї галузі за рахунок розширення позабюджетних форм фінансування;