

особливо в результаті війни та COVID-19, організації повинні продовжувати використовувати аналітику для прогнозування потреб у своїй робочій силі для кращої оптимізації доходів та зменшення витрат. *Технологічні джерела пошуку та підбір персоналу*. Зараз організації прагнуть переосмислити свої стратегії найму, оскільки набори навичок та компетенції, необхідні для досягнення успіху на сьогоднішньому робочому місці, постійно змінюються, і роботодавці частіше зобов'язують HR-служби надавати перевагу при відборі персоналу технічно підкованим кандидатам, які пропонують більше можливостей для адаптації та гнучкості.

Зростання та успіх віддаленої роботи відкрили шлях для альтернативних стратегій набору та пошуку кадрів, таких як проведення всього процесу підбору персоналу – від планування та пошуку талантів до оцінки, відбору, найму та входження у віртуальне середовище [1]. Такі технології, як штучний інтелект (ШІ), віртуальна реальність (ВР), доповнена реальність (АР) та блокчейн, разом із наукою про дані, керують автоматизацією та оцифровкою HR-функцій – потенційно приймаючи більше рішень без неявних упереджень та закладаючи основу для рівноправних процесів прийняття рішень між організаціями.

Використання нових технологій. Зараз підприємства намагаються зменшити витрати будь-якими способами, натискаючи на HR, щоб створити більшу цінність із меншими ресурсами. Таким чином, HR закликають взяти на себе більш стратегічну роль в організаціях. Сюди входить зменшення кількості персоналу за рахунок скорочення зайвих робочих місць та пов'язаних із дотриманням робочих місць автоматизації цих функцій, що дозволяє організаціям ще більше розширити межі операційної ефективності. Більш того, нові технології, такі як AI, VR та AR, відкрили двері для широкого спектру застосувань у сфері HR [1].

Оскільки строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 25 травня 2022 року строком на 90 днів, швидше за все, тому нам потрібно навчитися жити з цим і адаптуватись до цих умов. Дуже важливо діяти зараз – чим більше буде відставати HR і HR-служба, тим більше часу знадобиться організаціям для адаптації та успіху в епоху післявоєнної відбудови.

Список використаних джерел:

1. Майбутнє hr-менеджменту: тенденції, ризики, мотивація URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2018/5.pdf
2. Побудова HR-служби з нуля. URL: https://www.prostobiz.ua/biznes/upravlenie_biznesom/stati/postroenie_hr_sluzhby_s_nulya

Ярослав ЗЕЛІЗКО

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри
обліку і оподаткування ЗУНУ Світлана СИСЮК

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ У КОМУНАЛЬНИХ НЕКОМЕРЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ – ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Фінансова стабільність комунальних некомерційних підприємств (КНП) – закладів охорони здоров'я є запорукою їхнього ефективного функціонування. Проведення медичної реформи та зміна статусу медичних закладів з бюджетних установ на комунальні підприємства обумовили перехід від кошторисного планування до формування фінансових планів, а керівник закладу відповідно несе відповідальність за їхнє складання. Чітко розроблений механізм фінансового планування дозволить провести фінансове планування та спланувати доходи та витрати закладу охорони здоров'я.

У КНП закладах охорони здоров'я процес фінансового планування відбувається відповідно норм та правил визначених господарським законодавством де визначено, що «однією з особливостей господарської діяльності КНП є їх обов'язок складати і виконувати річний та з поквартальною розбивкою фінансовий план на кожен наступний рік» [1].

Фінансовий план для закладу охорони здоров'я є плановим документом, що визначає обсяги надходження доходів та здійснення видатків для виконання своїх функцій протягом року. Окрім доходів та витрат у фінансовому плані визначаються та попередньо обґрунтовуються у розрахунках очікувані фінансові результати, а також відповідність запланованих витрат статутній діяльності. Відповідність статутній діяльності обумовлена податковим законодавством, відповідно до якого комунальні заклади охорони здоров'я набувають статусу неприбуткової установи. Тому при формуванні фінансового плану КНП – закладу охорони здоров'я необхідно враховувати, що метою діяльності не є отримання прибутку, відповідно це дозволяє закладу охорони здоров'я не сплачувати податок на прибуток [2].

На законодавчому рівні порядок формування фінансових планів для комунальних підприємств не встановлено, а за основу заклади охорони здоров'я

використовують «Порядок складання, затвердження та контролю виконання фінансового плану суб'єкта господарювання державного сектору економіки, затверджений наказом Мінекономрозвитку від 02.03.2015 № 205» [3].

Фінансовий план складається із урахуванням вимог особливої діяльності, метою якої не є отримання прибутку і відповідно так, щоб не втратити статус неприбуткового закладу. Затверджується фінансовий план КНП його власником, зазвичай на сесії відповідної місцевої ради. Загалом мету, структуру та інформацію, необхідну для формування фінансових планів узагальнено на рис 1.

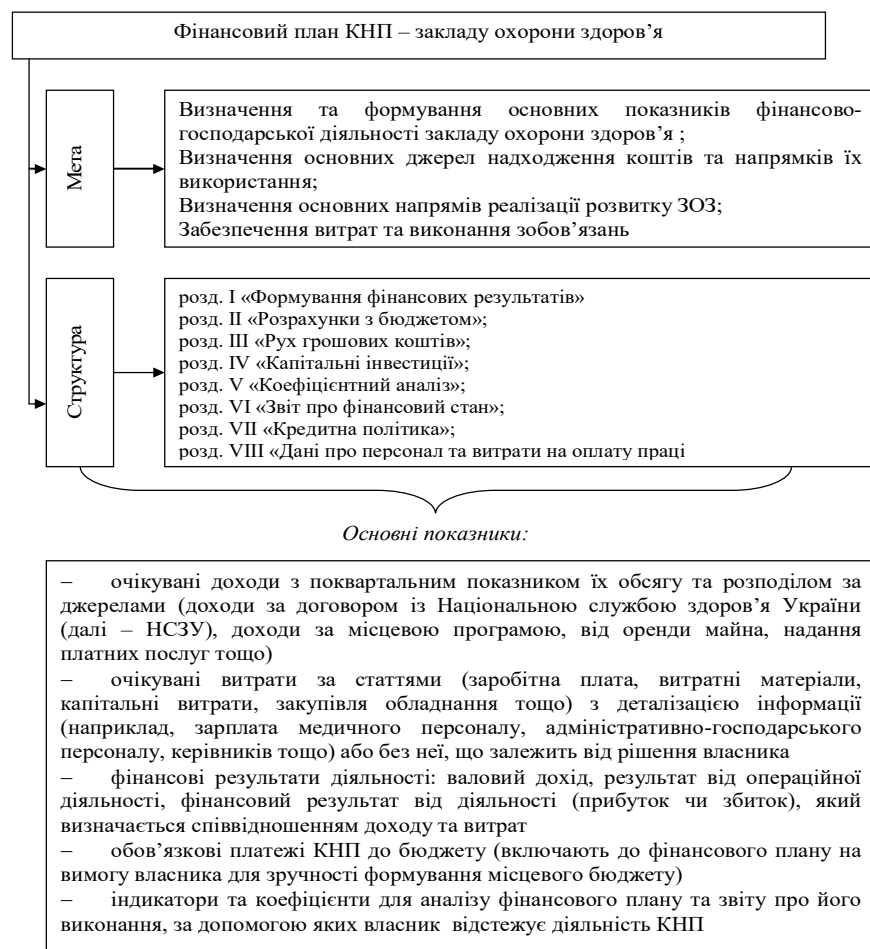


Рис. 1. Мета, зміст та основні показники Фінансового плану КНП

Примітка. Систематизовано автором на основі опрацювання [3]

Значний вплив на процес формування фінансового плану комунального закладу охорони здоров'я має необхідність врахування того факту, що власником є територіальна громада, яка затверджує фінансовий план та здійснює контроль за його виконанням.

Комунальні заклади охорони здоров'я подають місцевому органу влади Звіт про виконання фінансового плану щоквартально, а також подають Річний звіт про виконання фінансового плану. Форма Звіту про виконання фінансового плану визначена Порядком складання, затвердження та контролю виконання фінансового плану суб'єкта господарювання державного сектору економіки [3].

Такими чином, при формуванні фінансового плану комунального медичного закладу враховують, що заклад не є бюджетною установою, а є неприбутковим комунальним підприємством діяльність якого не спрямована на отримання прибутку. За результатами дослідження визначено особливості та проаналізовано організаційно-економічні аспекти фінансового планування у комунальних закладах охорони здоров'я в умовах медичної реформи.

Список використаних джерел

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 №436-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-IV URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
3. Порядок складання, затвердження та контролю виконання фінансового плану суб'єкта господарювання державного сектору економіки : Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України 02.03.2015 № 205 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0316-21#Text>

Ольга ІЛЬЧИШИН

здобувачка освітньо-професійної програми
 «Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
 Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
 публічного управління та персоналу ЗУНУ **НАТАЛІЯ КРИВОКУЛЬСЬКА**

**ЗМІСТ КЛІЄНТООРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ
 ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Підхід, орієнтований на клієнта, є інструментом встановлення партнерства між компанією та її клієнтами для задоволення їхніх потреб, і має на меті покращити довгострокову конкурентну перевагу компанії за рахунок