

управління державною службою, що також здійснює інформаційно-комунікаційний супровід інституційної розбудови, створює умови, за яких неможливе ефективне здійснення основних етапів реалізації комплексу проектів, оскільки відповідальність за їх здійснення часто покладається на сам орган, структуру чи установу, які вимагають реформування.

Література

1. Офіційний веб-сайт Національного агентства України з питань державної служби <http://nads.gov.ua/control/uk/index>
2. Федорчак О.В. «Проектний підхід як інноваційний механізм державного управління» [Електронний ресурс] / О. В. Федорчак // Державне управління: теорія та практика: електрон. наук. фах. журн. – Вип. 1. – К.: НАДУ, 2006. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/dutp/2006-1/txts/TEKNOLOGIYA/06fovmdy.pdf>

Дубівка А.Ю.

*Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»*

СОЦІАЛЬНЕ МЕДИЧНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Сучасний стан державної служби потребує докорінних змін в умовах поетапного розвитку соціально-економічної сфери незалежної української держави за моделлю ринкової економіки. Вибіркова імплементація механізму ринкових відносин у сферу функціонування державної служби є перспективним вектором майбутніх наукових досліджень, зокрема, економіки, соціології, управлінських наук. Одним із напрямків реформування системи державно-службових відносин може стати впровадження практики соціального страхування державних службовців «як системи прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту й охоплює матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або

уповноваженим ним органом, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом» [2]. Різновидом соціального страхування є медичне страхування, яке передбачає щорічне внесення певних грошових внесків громадянами (або уповноваженими ними органами) до страхового фонду і забезпечення, за рахунок виплат зі страхового фонду, оплати лікування громадянина у разі настання страхового випадку (погіршення стану здоров'я).

На сьогоднішній день в Україні громадському обговоренню підлягає проект Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування», який набере чинності з 1 січня 2017 року [4]. Основні положення ЗУ визначають правові засади функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування відповідно до Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Для успішної реалізації даного законопроекту у практичній площині, необхідно створити новий Фонд медичного страхування України, який має бути некомерційною самоврядною організацією [4; ст. 14, 15]. Закон визначає медичне страхування як державне, тому мають бути сформульовані принципи соціального партнерства між Фондом, державними установами, громадськими організаціями, а саме трипартизм, тобто участь усіх 3 зазначених організацій у регулюванні діяльності фонду. Комунікативні відносини між учасниками соціальних відносин у галузі державного медичного страхування повинні реалізуватися на засадах прозорості, надійності та інформаційної рівності.

Соціальна необхідність у заохоченні до вступу на державну службу молодих фахівців актуалізує створення нових соціальних проектів для їх мотивування. Мотиваційним фактором може бути державне медичне страхування як додатковий елемент в системі соціального забезпечення державних службовців. Методи мотивації державних службовців документально закріплені у ЗУ «Про державну службу» у новій редакції закону, що набере чинності 01.01.2015 року [1]. Згідно з дослідженням, 62.3% опитаних державних службовців хочуть принести користь суспільству і людям, 48.4% – реалізуватися в системі державного управління, для 33.2% – перспектива професійного росту і службової кар'єри. Престиж статусу державного службовця є мотиваційним фактором для 27.4% опитаних, стабільність свого соціального положення – 25.9%, відчуття влади та поваги до себе зі сторони інших людей – 20.8%, заробітна плата – 12.3% [3].

Завдяки впровадженню практики медичного страхування державних службовців можна вирішити такі соціальні проблеми: додатково мотивувати державних службовців, які ґрунтовно володіють професійними знаннями та мають високий кваліфікаційний рівень, а також в цілому підвищити рівень авторитету державної служби. Реалізація пілотного соціального проекту «соціальне медичне страхування державних службовців» може стати одним із напрямків реформування державної служби, оскільки це ефективний мотиваційний чинник, який при умові подальшого нормативно-правового регулювання, сприятиме підвищенню рівня соціальної захищеності державних службовців. Позитивні результати від соціального медичного страхування на державній службі вже апробовані успішним впровадженням страхової практики як складової мотиваційної політики бізнес-структур та приватних підприємств в Україні. Таким чином, організація страхової медицини у контексті підвищення якості соціальних гарантій державних службовців потребує подальших наукових досліджень різних галузей гуманітарного знання.

Література

1. Закон України про Державну службу. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>
2. Закон України про Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 11.08.2013 № 16/98-ВР. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/16/98-вр>
3. Ярмистий М.В. Мотиваційні аспекти діяльності державних службовців. Режим доступу: Офіційний сайт Чернівецького регіонального центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій <http://www.cprk.cv.ua/124.php>
4. Офіційний веб-сайт Міністерства охорони здоров'я України. Режим доступу: http://www.moz.gov.ua/ua/portal/Pro_20131024_0.html