

ЗАТВЕРДЖЕНО

Міністерство охорони здоров'я  
України

Заступниця Міністра

Євген АДАМЦЬОН

31.12.2024



**СТРАТЕГІЧНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ  
ДЕРЖАВНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА  
«УКРАЇНСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ ЦЕНТР АКУШЕРСТВА,  
ГІНЕКОЛОГІЇ ТА РЕПРОДУКТОЛОГІЇ МІНІСТЕРС-  
ТВА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ»  
на 2025-2027 роки**

66.10 Діяльність лікарських закладів (основний)

66.21 Загальна медична практика

66.22 Спеціалізована медична практика

66.90 Інша діяльність у сфері охорони здоров'я

67.10 Діяльність із догляду за хворими із забезпеченням проживання

Державне некомерційне підприємство «Український медичний центр акушерства, гінекології та репродуктології Міністерства охорони здоров'я України» створено шляхом реорганізації (дереєстрації) Державного закладу «Український медичний центр акушерства, гінекології та репродуктології Міністерства охорони здоров'я України» та з правом збереження його права та обов'язків, відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 08 лютого 2024 року № 229 «Про реорганізацію державного закладу «Український медичний центр акушерства, гінекології та репродуктології Міністерства охорони здоров'я України».

## ДНП «УМЦ АГР» 1. ЗАГАЛЬНІ ІНФОРМАЦІЯ

Повне найменування: **Державне некомерційне підприємство «Український медичний центр акушерства, гінекології та репродуктології Міністерства охорони здоров'я України».**

Скорочене найменування: **ДНП «УМЦ АГР МОЗ України».**

Код ЄДРПОУ: 37876813.

Організаційно-правова форма: державне підприємство.

Суб'єкт управління: Міністерство охорони здоров'я України.

Розмір державної частки у статутному капіталі: 100 %.

Місцезнаходження: Україна, 61020, м. Харків, вулиця Грищенка академіка, будинок 10.

Електронна пошта: center\_agr@ukr.net

Види економічної діяльності за КВЕД:

86.10 Діяльність лікарняних закладів (основний);

86.21 Загальна медична практика;

86.22 Спеціалізована медична практика;

86.90 Інша діяльність у сфері охорони здоров'я;

87.10 Діяльність із догляду за хворими із забезпеченням проживання.

Державне некомерційне підприємство «Український медичний центр акушерства, гінекології та репродуктології Міністерства охорони здоров'я України» створено шляхом реорганізації (перетворення) Державного закладу «Український медичний центр акушерства, гінекології та репродуктології Міністерства охорони здоров'я України» та є правонаступником його прав та обов'язків, відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 08 лютого 2024 року № 220 «Про реорганізацію державного закладу «Український медичний центр акушерства, гінекології та репродуктології Міністерства охорони здоров'я України».

ДНП «УМЦ АГР МОЗ України» є державним неприбутковим підприємством, діяльність якого направлена на надання акушерсько-гінекологічної допомоги населенню, діагностику, лікування та профілактику захворювань репродуктивної сфери.

Матеріально-технічна база ДНП «УМЦ АГР МОЗ України» задовольняє та забезпечує лікувально-діагностичний процес.

## 2. АНАЛІЗ СЕРЕДОВИЩА

Шляхом проведення моніторингу показників якості надання медичної допомоги, аналізу діяльності закладу, в тому числі статистичного та фінансового, оцінки кадрового потенціалу та матеріально-технічної бази, а також соціально-політичних факторів виявлені основні сильні та слабкі сторони закладу, максимально позитивні можливості, найбільш значущі загрози зовнішнього середовища та надані в таблиці SWOT-аналізу.

### Результат SWOT – аналізу ДНП «УМЦ АГР МОЗ України»

ВНУТРІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	
СИЛЬНІ СТОРОНИ (S)	СЛАБКІ СТОРОНИ (W)
<p>Наявність нормативно – правової бази; достатня укомплектованість і високий рівень кваліфікації медичного персоналу;</p> <p>наявність системи післядипломної підготовки медичних кадрів;</p> <p>база для підготовки лікарів – інтернів та середнього медичного персоналу;</p> <p>оновлення сучасного медичного обладнання згідно вимогам НСЗУ;</p> <p>наявність необхідних ліків та розхідних матеріалів для надання послуг в рамках законтракованих пакетів;</p> <p>наявність сертифікату ДСТУ ISO90015:2015 «Сертифікат управління якістю. Вимоги»;</p> <p>наявність індикаторів якості та безпеки діяльності закладу;</p>	<p>Низька відповідальність пацієнтів та несвоєчасне звернення за медичною допомогою.</p> <p>Велика кількість державних та приватних клінік які надають аналогічну медичну допомогу.</p> <p>Велика частка витрат на послуги з утриманням будинків і прибудинкових територій у робочому стані, на технічне обслуговування медичного обладнання та комп'ютерної техніки, на придбання супутніх матеріалів.</p>

<p>розроблені критерії результативності системи управління якістю; впроваджені новітні сучасні підходи у роботі відділу інфекційного контролю; розвиток малоінвазивних методів діагностики та лікування; впроваджені маршрути пацієнтів; відсутність перинатальної та материнської смертності за останні роки; наявність комфортних умов перебування пацієнток – палат сімейного типу та спільного перебування матері та дитини.</p>	
<b>ЗОВНІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ</b>	
<b>СПРИЯТЛИВІ МОЖЛИВОСТІ (О)</b>	<b>ЗАГРОЗИ (Т)</b>
<p>Державна політика у сфері охорони здоров'я; можливість використання досвіду міжнародної спільноти; гуманітарна допомога з боку благодійних фондів та організацій; ширше запровадження телемедицини; можливість збільшення кількості медичних послуг, в тому числі і платних; надання медичних послуг в рамках пакету ПМГ «Лікування безпліддя методами допоміжних репродуктивних технологій (запліднення in vitro), що підвищує конкурентоспроможність закладу у Північно-Східному регіоні України.</p>	<p>Нестабільна соціально -політична та економічна ситуація у зв'язку з військовим вторгненням РФ; розташування закладу в зоні можливих бойових дій; не заключення всіх можливих пакетів з НЦЗУ при наявності кадрового потенціалу; недостатність забезпечення засобами медичного призначення, лікарськими засобами та іншими товарами і послугами; плинність кваліфікованих кадрів; дорогоартісне впровадження інноваційних методів діагностики та лікування; недостатність коштів на навчання та впровадження ІТ-технологій.</p>

Аналіз чинників зовнішнього та внутрішнього середовища вказує на наявність можливого потенціалу реалізації сильних сторін та сприятливих можливостей для підсилення слабких сторін та подолання загроз.

### **3. МІСІЯ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Місією ДНП «УМЦ АГР МОЗ України» є медичне обслуговування населення шляхом надання високоспеціалізованої та спеціалізованої акушерсько-гінекологічної допомоги населенню України та допомоги з питань репродуктивного здоров'я, проведення лікування всіх видів безпліддя методами допоміжних репродуктивних технологій, попередження репродуктивних втрат, збереження та відновлення репродуктивного здоров'я населення.

### **4. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ, ЦІЛІ, ЗАВДАННЯ ТА КЛЮЧОВІ ІНДИКАТОРИ**

#### **4.1 Стратегічні напрями**

1. Підвищення ефективності відкритої та гнучкої системи управління.
2. Удосконалення професійної підготовки кадрів з питань організації та управління, медичних кадрів.
3. Набір молодих фахівців, які прагнуть до розвитку та змін.
4. Поліпшення якості обслуговування пацієнтів, сприяння формуванню у них позитивного досвіду щодо лікарні та підвищення рівня їх задоволеності отримуваними послугами.
5. Співпраця з іншими медичними закладами (в т.ч. закордонними) для обміну досвідом.
6. Зміцнення матеріально-технічної бази закладу шляхом проведення поточних ремонтів, залучення благодійних фондів та громадських організацій до придбання діагностичного та лікувального обладнання, а також проведення сервісного обслуговування та ремонту наявного устаткування.
7. Завершення комп'ютеризації всіх робочих місць, що розширить можливості використання інтернет-ресурсів та удосконалить документообіг.
8. Покращення фінансової спроможності закладу шляхом додаткового залучення пацієнтів та розширення спектру платних послуг.

## 4.2 Стратегічні цілі

№ з/п	Стратегічні цілі	Завдання
1.	Підвищення кваліфікації медичних кадрів	Забезпечення проходження атестації лікарів та молодих спеціалістів з медичною освітою. Забезпечити участь лікарів підприємства в науково-практичних конференціях, симпозіумах, нарадах та інших заходах, які спрямовані на підвищення кваліфікації та обмін досвідом з питань надання медичних і супутніх послуг, покращання роботи з пацієнтами, то що.
2.	Удосконалення професійної підготовки робітників з питань охорони праці	Забезпечення безперерйного навчання робітників зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою у відповідності до чинного законодавства
3.	Оптимізація штатної чисельності.	Зменшення штатної чисельності працівників підприємства з метою раціонального використання трудового ресурсу та коштів на заробітну плату
4.	Забезпечення доступності застосування та раціонального використання на всіх рівнях якісних лікарських засобів та медичних виробів	Забезпечення прозорості закупівель та обліку, дотримання умов зберігання та використання лікарських засобів та утилізації витратних матеріалів.
5.	Забезпечення оптимальної фінансової доступності медичних послуг для населення та збільшення самофінансування закладу	Збільшення самофінансування підприємства за рахунок надання платних послуг. Отримання гуманітарної допомоги від благодійників та благодійних фондів
6.	Покращання якості надання медичної допомоги.	Забезпечення своєчасного та якісного надання медичної допомоги з оперативних втручань при збільшенні кількості пацієнтів

#### 4.4. Ключові індикатори

1. Фінанси - витрати на стаціонарний випадок (грн.).
2. Показники задоволеності персоналу (%).
3. Якість – виконання маршруту пацієнта та відсутність скарг на надання медичної допомоги (од.).
4. Пацієнтоорієнтованість – рівень задоволеності пацієнтів (%).
5. Комунікації – періодичність та інформативність публікацій у соціальних мережах та сайті (од.).

#### 5. РЕСУРСИ

##### Матеріальні ресурси

Вартість основних засобів склала (грн.):

Назва	на 01.01.2022	на 01.01.2023	на 01.01.2024	на 01.09.2024
ВСЬОГО в т.ч	20532262	23389979	28953160	29688000
Будівлі, споруди	855279	855279	886500	886500
Земельна ділянка	6208542	6208542	6208542	6208542
Машини та обладнання	12211912	14847941	18140523	18649025
Транспортні засоби	176077	176077	1585995	1585995
Інструменти, прилади, інвентар	88826	88826	88826	88826
Малоцінні необоротні матеріальні активи	804199	1066744	1869129	2086694
Білизна, постільні речі	187427	146570	173645	182418

Вартість основних засобів склала (грн.):

Назва	на 01.09.2024
ВСЬОГО в т.ч	29688000
Будівлі, споруди	886500
Земельна ділянка	6208542
Машини та обладнання	18649025
Транспортні засоби	1585995
Інструменти, прилади, ін- вентар	88826
Малоцінні необоротні ма- теріальні активи	2086694
Білизна, постільні речі	182418

Відсоток зносу окремих груп основних засобів (%):

Будівлі, споруди 83,5%

Машини та обладнання 62%

Транспорт 25,7%

Малоцінні необоротні активи 50%

#### Ресурсний потенціал

Назва будівлі	Адреса буді- влі	Рік введення в експлуата- цію	Площа на балансі м <sup>2</sup>	Площа для власних пот- реб м <sup>2</sup>
Лікувальний ко- рпус будівля «Б- 2»	М. Харків Гриценка академіка, 10	1958	1598,3	1598,3
Адміністративна будівля «В-1»	М. Харків Гриценка академіка, 10	1958	163,4	163,4
Лікувальний ко- рпус будівля «К- 1»	М. Харків Гриценка академіка, 10	1959	434	434
Лабораторія «З-1»	М. Харків Гриценка академіка, 10	1958	41,7	41,7
Льох «Д-1»	М. Харків Гриценка академіка, 10	1935	27,8	27,8

Прохідна «Е-1»	М. Харків Грищенко академіка, 10	1935	13,7	13,7
Сарай «І-1»	М. Харків Грищенко академіка, 10	1935	29,0	29,0
Котельня «Г-1»	М. Харків Грищенко академіка, 10	1958	181,4	181,4

### Кадрові ресурси

Формування кадрового потенціалу Державного некомерційного підприємства «Український медичний центр акушерства, гінекології та репродуктології Міністерства охорони здоров'я України» є невід'ємним елементом нашої політики та важливою функцією діяльності підприємства. Ми розуміємо, що кадровий потенціал є запорукою конкурентноспроможності та економічного розвитку нашого підприємства. Тому одним із основних завдань для нас є запровадження успішної кадрової політики, що сприятиме створенню такої робочої сили, яка буде мати вищі здібності та сильну мотивацію до виконання завдань. Реалізація кадрової політики підприємства складається із заходів щодо управління персоналом, що включають: планування, відбір, наймання, розміщення трудових ресурсів, адаптація, навчання працівників, просування по службі, методи стимулювання праці, умови роботи та інше.

Управління кадровим потенціалом має стати постійним налагодженим процесом і починатись з планування. Ця система охоплює ряд підсистем, зокрема: вивчення ринку праці і формування вимог до потенційних працівників; застосування певних методик відбору кандидатур та оцінки їх компетентності; реалізацію новітніх форм навчання персоналу і формування кадрового резерву; впровадження дієвої системи мотивації праці і соціального розвитку підприємства, а також системи управління кадровою безпекою. Для кадрового потенціалу є характерним мінливість, що безпосередньо пов'язана з його реагуванням на зміну умов внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства. Зміна його

величини відбувається через: рух кадрів; зміну кваліфікації – збільшення або зменшення за рахунок устаріння знань чи втрату вмінь; зміну мотивації працівників; випадки конфліктів у колективі. Для ефективної реалізації програми управління кадровим потенціалом нам необхідно визначити її мету і завдання. Основна мета полягає в забезпеченні продуктивної роботи підприємства в сучасних умовах господарювання. Завданнями досягнення сформованої мети повинні бути наступні: кваліфікований розвиток наявного персоналу; залучення нових кваліфікованих фахівців, яких бракує підприємству; забезпечення необхідного еквіваленту мотивування діяльності персоналу; створення оптимальних умов для ефективної роботи працівників. Отже, управління кадровим потенціалом – це комплексний процес, який вимагає від керівництва системного підходу до його організації. Саме кадровий потенціал – запорука конкурентоспроможності та економічного росту нашого підприємства

#### Кадровий потенціал

згідно штатного розпису підприємства, затвердженого станом на 01.09.2024 року

Категорії	Штатні одиниці	Фактично зайнято	Фізичних осіб
Лікарі	31,25	22,75	31
Молодші спеціалісти з медичною освітою	36,5	36,0	30
Молодший медичний персонал	21,5	21,5	17
Спеціалісти з немедичною освітою	4	4	4
Інший персонал	22,5	22,5	20
Всього	115,75	106,75	102

## Кваліфікаційні категорії лікарів та спеціалістів з медичною освітою

Категорії	Без категорії	II	I	Вища	Всього
Лікарі	12	3	2	14	31
Молодші спеціалісти з медичною освітою	15	1	5	9	30

## 6. ПОТЕНЦІЙНІ РИЗИКИ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

1. Неможливість здійснювати статутну діяльність через поширення бойових дій на територію розташування закладу.
2. Зростання вартості лікарських засобів та товарів медичного призначення, що в у мовах дефіциту коштів негативно впливає на кількісні результати їх закупівель.
3. Внутрішня і зовнішня міграція населення репродуктивного віку через воєнний стан.
4. Зміна вимог НСЗУ.
5. Відтік перспективних фахівців з галузі в цілому в Україні, в тому числі і в місті Харків.

## 7. КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ

№	Напрямки діяльності	Найменування показника	Одиниці виміру	Факт минулого року	Прогноз поточного року	1-ий плановий рік	2-ий плановий рік	3-ий плановий рік
1	Фінансова діяльність	1.1 Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	тис.грн.		27935,0	28382,0	29416,0	29416,0

		1.2 Валовий прибуток	тис. грн		2420,0	2459,0	2459,0	2459,0
		1.3 Чистий фінансовий результат	тис. грн					
		1.4 Валова рентабельність	%		0,0259			
		1.5 Рентабельність діяльності	%					
2	Маркетингова діяльність	2.1 Обсяг реалізованої продукції на вітчизняному ринку	тис.грн		27935,0	28382,0	29416,0	29416,0
		2.2 Виручка від реалізації продукції на експорт	тис. грн					
3	Виробнича діяльність	3.1 Рівень використання виробничих потужностей	%		100	100	100	100
4	Інвестиційна та інноваційна діяльність	4.1 Капітальні інвестиції усього, у тому числі за джерелами фінансування:	тис.грн.					
		4.1.1 Кошти державного бюджету	тис.грн.					
		4.1.2 Власні кошти підприємства	тис.грн.					
		4.1.3 Залучені кошти	тис.грн.					
		4.2 Витрати на інновації	тис.грн.					
		4.3 Обсяг реалізованої інноваційної продукції	тис.грн.					
		4.4 Питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції	%					
5	Розвиток трудового потенціалу підприємства	5.1 Середньо облікова чисельність штатних працівників	осіб		116	116	116	116
		5.2 Середньомісячна заробітна плата працівників	грн		12613	12814	13014	13214
		5.3 Продуктивність праці одного	тис.грн/особу/міс		19,84	20,15	20,88	20,88

		працюючого про- мислово-виробни- чого персоналу					
		5.4 Питома вага працівників, які здійснюють нау- ково-технічну дія- льність	%				
6	Стан ви- корис- тання ак- тивів	6.1 Активи усього, у тому числі:	тис.грн.		29688,0	-	-
		6.1.1 Оборотні ак- тиви	тис.грн.				
		6.1.2 Основні за- соби (первісна ва- ртість)	тис.грн.		29688,0	-	-
		6.2 Коефіцієнт зносу основних засобів			0,48	-	-
		6.3 Рентабельність активів					

## 8. ВИСНОВКИ

На основі проведеного аналізу вищевикладеного стратегічного плану функціонування та розвиток закладу з існуючим фінансовим забезпеченням, кадровим складом та наявною матеріально-технічною базою можна вважати потенційно перспективними за умови відсутності реалізації наявних загроз та ризиків.

Враховуючи катастрофічну демографічну ситуацію в Україні, критичне зниження народжуваності, збільшення кількості безплідних пар, внутрішню та зовнішню міграцію населення репродуктивного віку, воєнні та цивільні втрати зараз, як ніколи, актуальною є робота закладу, що сповідує принцип «повного замкнутого циклу», а саме від отримання життєздатних ембріонів до пологорозродження, де на кожному етапі пацієнтів супроводжують висококваліфіковані фахівці.

