

Окрім того, виділяють певні чинники, що гальмують рух України до ЄС, зокрема: повільність у проведенні економічних реформ, відсутність помітних результатів внутрішніх соціально-економічних трансформацій; тривогу викликає рівень корупції та економічної злочинності; відсутність консенсусу стосовно європейського вибору серед населення; явний дефіцит досвідчених фахівців з євроінтеграції, насамперед серед політичної еліти і державних службовців України [1, с. 28]; величезний розрив у рівнях економічного розвитку України і європейських країн; значна відмінність рівня життя населення; невідповідність правових систем [2, с. 114].

Таким чином, євроінтеграція України – це процес спрямований на наближення різних сфер суспільного життя, зокрема, політичної, правової, економічної, соціальної до європейських принципів, стандартів та цінностей, з метою підвищення якості життя та добробуту населення України. Тому необхідно проводити і надалі ефективну, якісну євроінтеграційну політику у нашій державі, використовуючи різні інструменти регулювання.

#### Використані джерела

1. Відносини між ЄС та Україною: інформаційна довідка, 6 березня 2018 р. URL : [https://ceas.europa.eu/headquarters/headquartersHomepage/29685/node/29685\\_uk](https://ceas.europa.eu/headquarters/headquartersHomepage/29685/node/29685_uk).
2. Кваша О.С., Синякова А. В. Україна та ЄС: проблеми та перспективи інтеграції в сучасних умовах. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2019. Випуск 23, частина 1. URL: [http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/23\\_1\\_2019ua/25.pdf](http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/23_1_2019ua/25.pdf).
3. Марчин О.І. Економічна сутність фінансової глобалізації. URL: <http://intkonf.org/marchin-oi-ekonomichna-sutnist-finansovoyi-globalizatsiyi>.
4. Трюхан В. Інституційне забезпечення виконання угоди про асоціацію Україна – ЄС. К.: Вид-во НАДУ, 2011. №3. С. 184-193.
5. Шевченко В. Ю. Глобальні та європейські аспекти фінансової інтеграції: фактори та результати. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2008. № 103. С. 10-14.

**Олеся ПІДМУРНЯК**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – д. е. н., професор кафедри менеджменту публічного управління та персоналу ТНЕУ Петро МИКИТЮК

## **СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Для досягнення ефективності у реформуванні сфери охорони здоров'я галузева кадрова політика повинна обґрунтовано розроблятися з урахуванням реальних потреб вітчизняної сфери охорони здоров'я та завдань її реформування.

Одним із першочергових напрямів оптимізації кадрової політики сфери охорони здоров'я має бути вдосконалення регуляторної бази, виходячи з

наявних проблем галузі, умов її розвитку та враховуючи рекомендації та досвід міжнародної практики.

Реалізація цього напрямку має починатися з систематизації та узгодженості чинної нормативно-правової бази, що регламентує питання кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні (питання підготовки, розподілу, працевлаштування медичних кадрів, управління кадрами, підвищення мотиваційної складової тощо).

Такий напрям вдосконалення кадрової політики в сфері охорони здоров'я передбачає:

- розробку професійних стандартів фахівців охорони здоров'я, що дозволить сформулювати єдині підходи до встановлення нормативів по різних розділах медичної, соціальної, психологічної тощо видів допомоги і сприятиме раціональному використанню кадрових ресурсів охорони здоров'я;

- удосконалення нормативно(правових актів щодо номенклатури спеціальностей і посад працівників сфери охорони здоров'я, кваліфікаційних вимог до посад і характеристик спеціальностей тощо);

- удосконалення обліково(звітної документації кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я, системи моніторингу та критеріїв оцінки якості роботи медичних працівників, вироблення ефективних механізмів підвищення мотивації тощо);

- удосконалення системи збору й обробки вірогідної бази даних (як в регіональному, територіальному (місто – село) розрізі, так і на рівні держави, використовуючи принцип єдиного медичного простору, тобто враховуючи показники як державних, так і відомчих і приватних медичних закладів), що дозволить проводити цілісний аналіз ситуації в медичній сфері, дозволить вдосконалити механізми прогнозування та планування кадрових ресурсів охорони здоров'я, а також відстежити їхню ефективність.

Крім того, важливими завданнями на шляху вдосконалення кадрової політики в сфері охорони здоров'я є:

- розробка та впровадження ефективних методів та інструментів для реалізації кадрової політики;

- створення національної обсерваторії кадрових ресурсів охорони здоров'я як центру збору даних, моніторингу, аналізу та проведення досліджень для надання рекомендацій з метою прийняття управлінських рішень;

- створення єдиного реєстру медичних працівників;

- продовження підготовки відповідних медичних кадрів (середній медичний персонал, лікарі, управлінці);

- активну співпрацю з міжнародними організаціями, у тому числі з ВООЗ, з питань кадрових ресурсів охорони здоров'я тощо;

- запровадження системи страхування професійної відповідальності на випадок помилки і за наявності ризику у зв'язку з медичним втручанням;

– поетапний перехід на оптимальну систему співвідношення медичних кадрів; досягнення співвідношення чисельності лікарів та середнього медичного персоналу 1 до 4 (7—8) для патронажної служби;

– формування професійного самоврядування у вирішенні питань кадрової та інноваційної політики, розробці єдиних стандартів надання медичної допомоги та оцінці її якості.

Таким чином, вдосконалення кадрової політики в сфері охорони здоров'я повинно бути спрямовано на: удосконалення системи кадрового забезпечення галузі з урахуванням сучасних соціально-економічних умов та реальних потреб; впровадження в установленому порядку укладення трудового договору на умовах контракту з керівниками закладів охорони здоров'я, а в подальшому – з усіма медичними працівниками; реорганізацію системи планування і розподілу кадрового потенціалу у співвідношенні "лікар – медичний працівник середньої ланки" шляхом збільшення кількості працівників середньої ланки; реформування ступеневої медичної та фармацевтичної освіти; здійснення підготовки фахівців за новими спеціальностями: медичний психолог, клінічний фармацевт, економіст охорони здоров'я, фахівець з інформатики охорони здоров'я, фахівець з експлуатації медичної техніки, менеджер охорони здоров'я; розширення підготовки сімейних лікарів – лікарів загальної практики; розробка нових державних стандартів вищої медичної та фармацевтичної освіти, освітньо-кваліфікаційних характеристик фахівців, освітньо-професійних програм та засобів уніфікованої оцінки рівня знань медичних і фармацевтичних працівників; удосконалення системи підготовки медичних сестер тощо.

#### **Використані джерела**

1. Брич В. Я. Компетентність менеджерів в системі охорони здоров'я : моногр. / В. Я. Брич, Л. В. Ліштаба, П. П. Микитюк. – Тернопіль: ТНЕУ, 2018. – 192 с.

**Андрій ПОВАЖНИЙ**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом» ТНЕУ

**Ярослав САМПАРА**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – д. е. н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Сергій НАДВИНИЧНИЙ

## **РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМ З РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасних умовах господарювання перед вітчизняними підприємствами актуалізується самостійне ініціативне управління розвитком персоналу. З огляду на це важливими стають питання обґрунтування доцільності управління