

персоналу значно зменшуються. Саме тому дуже важливе раціональне використання коштів, що підприємство здатне спрямувати на розвиток персоналу, яке забезпечить найбільший мотиваційний відклик та досягнення найвищих показників ефективності виробничо-господарської діяльності.

**Віра ПОЛУНЦЬКА**

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – д.н. держ. упр., доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ТНЕУ Віталій ТОЛУБ'ЯК

**ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ  
ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ**

В сучасних умовах спостерігається тенденція підвищеної уваги до ведення кадрової політики в державних та комунальних установах і організаціях. З її допомогою відбувається забезпечення ефективного співвідношення процесів оновлення та збереження чисельної і якісної структури кадрів, а також забезпечення відповідної потреби в кадрах організацій та стану ринку праці.

Особливе значення мають кадри в галузі охорони здоров'я, які набувають ще більш високу цінність за рахунок підвищення своїх професійних навичок. Тому серед невідкладних завдань, що стоять перед вітчизняною системою охорони здоров'я, на перший план виступає вдосконалення кадрової політики. Кадровий потенціал є найвагомішою складовою ресурсного забезпечення системи охорони здоров'я. Наявність кадрів, їх кваліфікація та розподіл між медичними закладами та регіонами країни, умови діяльності, оплата праці, соціальний добробут, матеріально-технічне та технологічне забезпечення трудового процесу обумовлюють належний рівень надання медичної допомоги населенню [4, с. 96].

Головна мета сучасної державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я – забезпечення високого професіоналізму всіх ділянок трудової діяльності кваліфікованими, активно діючими, добросовісними медичними працівниками, здатних забезпечити надання якісними послугами з профілактики, діагностики та лікування населенню України [2].

Вітчизняна сфера охорони здоров'я має певні проблеми щодо кадрового забезпечення, а саме:

– недосконалість законодавчої бази, яка не надає кадровим процесам правової обґрунтованості, урегульованості та захищеності, не враховує європейські стандарти в кадровій роботі [2];

– скорочення чисельності медичних працівників (як лікарів, так і

працівників середньої ланки) [1];

– неукомплектованість посад як лікарів, так і середнього медичного персоналу (відсоток укомплектованості лікарями становив 80,6 %, при цьому відсоток укомплектованості лікарями обласних лікарень – 85,1 %, міських – 77,8 %, центральних районних лікарень – 76,2 %, дільничних – 71,3 %, селищних лікарських амбулаторій – 69,2 %) [3];

– значне зниження якості кадрів системи охорони здоров'я України, яке проявляється у низькій конкурентоспроможності випускників вищих медичних навчальних закладів України та збільшенням числа кваліфікованих працівників, які залишають вітчизняну сферу охорони (трудова міграція, щорічно з України за кордон виїжджають понад 6 тис. медиків) [5].

В результаті важливими завданнями на шляху удосконалення кадрової політики в сфері охорони здоров'я України є:

– удосконалення нормативно-правової бази для вирішення наявних проблем галузі, з урахуванням умов її розвитку та враховуючи досвід міжнародної, у першу чергу європейської практики. Реалізацію цього напряму необхідно забезпечити шляхом аудиту, систематизації та узгодження чинної нормативно-правової бази, що регламентує питання кадрового забезпечення у сфері охорони здоров'я в Україні (питання підготовки, працевлаштування медичних працівників, підвищення мотиваційної складової тощо) [2];

– оптимальний набір чисельності та структури кадрів. Даний напрямок кадрової політики в сфері охорони здоров'я має на увазі планування, що є однією з найважливіших функцій управління персоналом і містить визначальні аспекти щодо кількісного, якісного тимчасового і просторового визначення потреби в персоналі, який необхідний для чіткої, злагодженої роботи медичних закладів. В ході вирішення кадрового забезпечення системи охорони здоров'я планування ґрунтується на необхідності випуску числа лікарів та середніх медичних кадрів у співвідношенні медичних працівників і чисельності населення, а також показників попиту на медичні послуги. Кінцевою метою кадрового планування в охороні здоров'я має бути задоволення поточних і очікуваних потреб населення у медичних послугах з урахуванням потреб суспільства;

– співпраця з міжнародними організаціями, у тому числі з ВООЗ, з питань кадрових ресурсів охорони здоров'я тощо;

– вдосконалення підготовки кадрів та їх навчання. Найбільш важливим напрямком в організації роботи з кадрами в сфері охорони здоров'я стає їх постійний і всебічний розвиток (підготовка і перепідготовка, підвищення кваліфікації, вдосконалення знань, професійних навичок і умінь).

Таким чином, ситуація, що склалася сьогодні в Україні підтверджує необхідність продовження модернізації, оптимізації та вдосконалення кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я, причому, що всі питання можуть бути вирішені тільки з урахуванням комплексу змін.

### Використані джерела

1. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2017 році. Статистичний бюлетень. Київ, 2018. 109 с.
2. Короленко В.В., Юрочко Т.П. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції. Київ, 2018. 96 с.
3. МОЗ: заходи щодо розв'язання проблеми кадрового дефіциту. URL: <http://www.vz.kiev.ua/?p=2283> (дата звернення: 17.04.2020).
4. Савіна Т.В. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні: стан та перспективи розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 15. С.95-98.
5. Україна – донор медичних кадрів для багатьох країн. URL: <http://health.unian.net/ukr/detail/223513> (дата звернення: 16.04.2020).

### Ірина ПОЛЬОВА

здобувач освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування» THEU  
Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри  
психології та соціальної роботи THEU Сергій ШАНДРУК

## ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ШКІЛЬНОЇ МОЛОДІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Сучасне українське суспільство зацікавлене в тому, щоб кожен громадянин якнайповніше реалізував свої професійні можливості на ринку праці. Підтвердженням цього є стаття 43 Конституції України: «... держава створює умови для повного здійснення громадянами права на роботу, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб...».

Однак, яскравою ознакою сучасного ринку праці є професійно-кваліфікаційний дисбаланс робочої сили – сьогодні він перенасичений спеціалістами з вищою освітою та спостерігається певний дефіцит робітничих кадрів. Така ситуація є наслідком того, що лівова частка випускників шкіл, які постали перед вибором подальшого професійного майбутнього, прагнуть здобувати вищу освіту, обираючи престижні, проте не затребувані роботодавцями спеціальності. При цьому, такі фактори, як професійні нахили, здібності та потреби ринку праці беруться до уваги в останню чергу, або не враховуються взагалі. Не можна залишати поза увагою й той факт, що на жаль, прогнозування потреб ринку праці в спеціалістах у професійному аспекті в країні взагалі не проводилося з початку 90-х років минулого століття. Однією з причин цього є те, що механізм для здійснення таких прогнозів на загальнодержавному рівні відсутній.

З поміж багатьох, значимою ланкою, яка покликана сприяти вирішенню