

очікування населення і готовність медичних організацій. URL: <https://econpapers.repec.org/article/scn025682/16679173.htm>. (дата звернення: 10.10.2020).

Костюк Анна

(науковий керівник: к.е.н., ст. викладачка кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Чикало І.В.)

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ МЕДИЧНОЇ УСТАНОВИ В УМОВАХ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ

Метою проведення медичної реформи є забезпечення громадянам України рівного доступу до якісних медичних послуг за рахунок формування ефективної і доступної системи охорони здоров'я, що відповідає потребам населення України, підвищення рівня і якості життя населення на основі розширення доступності, підвищення якості та безпеки медичної допомоги, продуктивної зайнятості персоналу, що працює у галузі охорони здоров'я, а також підвищення рівня їх соціального забезпечення, розвитку і оптимізації системи соціальної підтримки [1]. При цьому зауважимо, що для забезпечення населенню рівного доступу до якісних послуг з охорони здоров'я необхідною є укомплектованість штатних посад, забезпеченість медичними кадрами та належний рівень кваліфікації медичних працівників, оскільки від якості підготовки лікарів часто залежить не лише здоров'я, а й життя людей. Враховуючи вказане, для досягнення найкращих результатів у реформуванні вітчизняної охорони здоров'я актуальним є проведення дієвої кадрової політики, яка враховуватиме реальні потреби вітчизняної сфери охорони здоров'я та завдання її реформування. Саме, ефективна кадрова політика медичної установи може бути вагомим інструментом реформування галузі охорони здоров'я в цілому.

Кадрова політика у сфері охорони здоров'я проводиться як на державному рівні, так і на рівні медичної установи. Так, на державному рівні кадрова політика у сфері охорони здоров'я – це

цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності [2]. Кадрова політика медичної установи є сукупністю правил і норм, цілей та уявлень, які визначають напрямок і зміст роботи з персоналом, через яку здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом.

На сьогодні кадрова політика у сфері охорони здоров'я має чимало недоліків, а саме: недосконала організація; неефективне використання медичного персоналу, низька продуктивність праці персоналу окремих медичних закладів; невідповідність структури персоналу потребам галузі охорони здоров'я.

Для усунення вказаних недоліків та з огляду на мету реформи у сфері охорони здоров'я, побудова сучасної кадрової політики медичної установи має базуватись на системі принципів, зокрема:

- 1) застосування кадрової політики та стратегії в рамках діяльності закладу охорони здоров'я;
- 2) впровадження новітніх форм, систем та принципів оплати праці медичних працівників;
- 3) впровадження мотиваційного механізму та сучасних методів стимулювання діяльності медичного персоналу;
- 4) впровадження сучасних принципів формування та розвитку кадрів охорони здоров'я;
- 5) застосування новітніх методів підготовки медичних кадрів, зокрема управлінських;
- 6) запровадження принципів командної роботи в рамках надання медичної послуги закладами охорони здоров'я [3].

Водночас, основними напрямками удосконалення кадрової політики у сфері охорони здоров'я можуть бути наступні [4]:

- по-перше, вдосконалення регуляторної бази, що передбачатиме систематизацію та узгодженість чинної нормативно-правової бази з питань кадрового забезпечення сфери

охорони здоров'я в Україні на засадах професіоналізації;

– по-друге, розробка та впровадження ефективних методів та інструментів реалізації кадрової політики;

– по-третє, впровадження системи страхування професійної відповідальності на випадок помилки і за наявності ризику у зв'язку з медичним втручанням;

– по-четверте, оптимізація структури медичних кадрів.

Побудова кадрової політики із врахуванням наведених принципів у розрізі пропонованих напрямів удосконалення дозволить сформувати дієву систему управління медичною установою, яка детермінуватиме її ефективність та конкурентоспроможність.

Використані джерела

1. Інформація про медичну реформу. Єдиний інформаційний Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/reforma-sistemi-ohoroni-zdorovya>

2. Авраменко Т.П. Кадрова політика у реформування сфери охорони здоров'я: аналіт. доп. К.: НІСД, 2012, 35 с.

3. Борщ В.І. Сучасна парадигма системи управління персоналом закладу охорони здоров'я. *Проблеми системного підходу в економіці*. Випуск № 1(69), 2019С.73-79

4. Савіна Т. В. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні: стан та перспективи розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. № 15, 2017. С.95-98

Кохан Роман

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Жуковська А.Ю.)

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЕКТІВ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Важливим питанням розвитку державно-приватного партнерства в сфері охорони здоров'я є методичне забезпечення аналізу ефективності реалізації таких проектів. Наразі в Україні вже розроблені Методика та Порядок проведення аналізу ефективності