

Фалінська Тетяна

(науковий керівник: к.м.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Литвинова О.Н.)

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сьогодні змінюються ідеологія здійснення медичної допомоги, фінансово-господарські та ринкові механізми в галузі охорони здоров'я та сама система охорони здоров'я загалом. Разом з цими змінами має бути впроваджена нова кадрова політика в сфері охорони здоров'я, що вимагає змін парадигми кадрової політики цих інституцій.

Особливе місце у системі надання медичної допомоги та послуг посідають медичні кадри. Сучасні принципи реформування галузі передбачають зміну концепції управління цими кадрами: застосування кадрової політики та стратегії в рамках діяльності закладу охорони здоров'я; впровадження новітніх форм, систем та принципів оплати праці медичних працівників; впровадження мотиваційного механізму та сучасних методів стимулювання діяльності медичного персоналу; впровадження сучасних принципів формування та розвитку кадрів охорони здоров'я; застосування новітніх методів підготовки медичних кадрів, зокрема управлінських; запровадження принципів командної роботи в рамках надання медичної послуги закладами охорони здоров'я. Розглянемо кожний з цих напрямів детальніше.

1. Кадрова політика та кадрова стратегія закладу охорони здоров'я. Досі в рамках наявної моделі організації охорони здоров'я в Україні керівники закладів цієї галузі не вважали за необхідне застосувати основні принципи стратегічного менеджменту персоналу, що засновуються на формуванні кадрової політики та стратегії. Така ситуація приводила до хаотичного управління кадрами закладу охорони здоров'я, коли не було ні концепції, ні філософії управління кадрами, а також не впроваджувались новітні технології управління

медичними кадрами.

2. Впровадження новітніх форм, систем та принципів оплати праці медичних працівників. Проблема оплати праці робітників сфери охорони здоров'я України є чи не найактуальнішою соціально-економічною проблемою, оскільки професія лікаря є найменш оплачуваною в Україні. Згідно з даними Державної служби статистики України середньомісячна заробітна плата медичного персоналу є найнижчою серед зарплат працівників бюджетної сфери України. Так, у 2018 році вона складала 66,5% середньомісячної заробітної плати по Україні.

3. Впровадження мотиваційного механізму та сучасних методів стимулювання діяльності медичного персоналу. Як було сказано вище, медичний персонал є основним ресурсом системи охорони здоров'я, оскільки лікарі є виробниками медичних послуг. Таким чином, вони створюють якість медичних послуг і надають висококваліфіковану медичну допомогу, тому від них залежить медична та соціальна ефективність всієї системи охорони здоров'я, а їхній результат залежить від якісного механізму мотивації та системи оплати праці, що існує в галузі охорони здоров'я.

4. Впровадження сучасних принципів формування та розвитку кадрів охорони здоров'я. Сучасні керівники закладів охорони здоров'я, на відміну від представників інших галузей економіки, не розуміють необхідність процесу формування та розвитку кадрів закладів охорони здоров'я, що полягає в професійному плануванні якісного та кількісного складу персоналу, підборі, відборі, розстановці, адаптації, оцінюванні та навчанні персоналу закладу. Так, ці процеси відбуваються в закладах охорони здоров'я, проте вони не пов'язані між собою, не підпорядковуються ні філософії, ні політиці, ні стратегії управління персоналом, що приводить до проблем, які були вище зазначені.

5. Застосування новітніх методів підготовки медичних кадрів, зокрема управлінських. Проте проблема менеджменту медичного персоналу полягає не тільки у його формуванні, але й в розвитку.

Медичний персонал (особливо лікарі) – це ті кадри, які постійно мають підвищувати рівень своєї кваліфікації, підтверджувати ліцензію тощо. Отже, підготовка медичних кадрів спрямована на забезпечення принципу безперервної медичної освіти. Це мають враховувати керівники закладів охорони здоров'я як в кадровій політиці та стратегії, так і в процесі мотивації, адже методи розвитку кадрів можуть стати дієвим мотиваційним інструментом. Наприклад, підвищення кваліфікації, участь у міжнародних та національних конференціях, перепідготовка можуть здійснюватися за рахунок закладу охорони здоров'я для тих кадрів, які показують найвищі показники діяльності за підсумками атестації кадрів.

6. Запровадження принципів командної роботи в рамках надання медичної послуги закладами охорони здоров'я. Надання медичної послуги є командною роботою, отже, одним із завдань керівника закладу охорони здоров'я є забезпечення сприятливого клімату та командного духу закладу охорони здоров'я задля формування згуртованого трудового колективу. Це дасть змогу підвищити медичну ефективність діяльності, отже, соціальну та економічну ефективність закладу охорони здоров'я. Зокрема, мають застосуватися психологічні інструменти побудови робочих команд, методи профілактики емоційного вигорання, мет оди побудови відносин «лікар – пацієнт», «лікар – середній та молодший персонал», «лікар – керівник».

Таким чином, побудова сучасної парадигми управління персоналом закладу охорони здоров'я, яка враховує механізми стратегічного менеджменту персоналу, психологічні аспекти діяльності, економічні та соціальні методи впливу, має загалом на меті підвищення ефективності діяльності персоналу закладу охорони здоров'я та якості надання медичної допомоги на національному рівні.