Сергій СОТУЛА
здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Руслан АВГУСТИН

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Особливу увагу під час реформування охорони здоров'я в Україні необхідно приділити створенню належних умов для формування якісного трудового потенціалу у медичних закладах та підвищення ефективності його використання. Важливу роль у цьому відіграє система управління персоналом як складова медичного менеджменту.

Управління медичними закладами в Україні залишається одним з найбільш консервативних і будується здебільшого за принципами командно-адміністративної системи, що призвело до невідповідності розвитку медичних послуг реальним потребам і зниженню їх якості. Прийняття управлінських рішень залишається прерогативою державних і відомчих організацій, а методи управління не відповідають сучасним вимогам. Одним із найбільш болючих і невирішених питань у сфері охорони здоров'я є проблеми кадрового забезпечення.

Як у будь-якій сфері діяльності, результати господарювання, у даному випадку – надання медичних послуг, значною мірою залежать від достатності та якості трудових ресурсів, тобто кадрового забезпечення. У сфері охорони здоров'я проблеми кадрового забезпечення є довготривалими та мають глобальний характер. Міжнародні експерти вказують, що будь-які найпередовіші технології й досягнення у сфері медицини не зможуть позитивно вплинути на здоров'я населення за відсутності належно підготовлених працівників системи охорони здоров'я [1].

Суттєвий вплив на формування кадрового потенціалу медичних закладів справляють зовнішні чинники. Негативна динаміка зайнятості у сфері охорони здоров'я, нераціональне співвідношення чисельності середнього медичного персоналу та чисельності лікарів, диспропорції структури лікарів за спеціалізацією, що в цілому обумовлюють незадовільні умови для такого важливого напряму менеджменту персоналу, як формування кадрового потенціалу, який передбачає підбір і прийняття на роботу працівників. Через це украй складно сформувати достатнє та якісне забезпечення медичних закладів відповідними фахівцями. При цьому необхідно наголосити, що під час підбору медичних працівників на перший план мають висуватися професійні якості,

зокрема такі характеристики, як рівень кваліфікації, досвід, здатність до опанування інноваційних медичних технологій та вміння застосовувати їх у практичній діяльності, а також мають ураховуватися особисті, комунікативні, пізнавальні характеристики [2].

Важливим аспектом менеджменту персоналу в медичних закладах є мотивація медичних працівників. Серед чисельних проблем низька матеріальна зацікавленість є однією з найбільш актуальних. За результатами опитування МОН, основною причиною корупції у сфері охорони здоров'я 663 особи, або 44,8 % опитаних вважають саме низьку заробітну плату медичних працівників [3]. За статистичними даними, у сфері охорони здоров'я один з найменших рівнів середньомісячної заробітної плати порівняно з іншими видами економічної діяльності (рис. 2). Він на 26,8 % менший за середній рівень заробітної плати в Україні, а порівняно з такими видами діяльності, як інформація та телекомунікації й професійна, наукова та технічна діяльність,– менша майже у 2 рази. Нижча середньомісячна заробітна плата спостерігається лише у сферах готельного та ресторанного бізнесу, у сільському господарстві.

Водночас праця медичних працівників є однією з найскладніших і відповідальних, що потребує довготривалої та високоякісної підготовки. Слід відзначити, що термін здобуття вищої медичної освіти та оплата навчання є одними з найвищих в Україні. Для отримання диплому про вищу освіту необхідно пройти повний курс навчання, який становить 5 – 6 років, і закінчити інтернатуру, 1 – 3 роки залежно від спеціальності. При цьому навчання на контрактній основі разом із інтернатурою може коштувати студенту 80 – 100 тис. грн і більше. Через низький рівень оплати праці навіть є проблема втрачання кожного п'ятого випускника, що навчався за державні кошти у вищих навчальних закладах, підпорядкованих Міністерству охорони здоров'я України [4].

Наведені факти свідчать про необхідність вирішення даної проблеми на державному рівні шляхом підвищення рівня фінансування системи охорони здоров'я та вдосконалення системи оплати праці в медичних закладах, а на мікрорівні потрібні розробка та запровадження у медичних закладах дієвої системи мотивації та стимулювання, надання повного соціального пакету. У будь-якому разі реформа системи охорони здоров'я не може бути ефективною без кардинальних змін у системі оплати праці, оскільки за умов, що склалися, професія лікаря стала непрестижною, найкращі лікарі виїжджають у інші країни, що спричиняє у цій сфері високий рівень трудової міграції, відтак відбувається втрачання трудового потенціалу у медичній сфері.

Для вирішення проблем достатнього та оптимального кадрового забезпечення медичних закладів потрібна ефективна система управління

персоналом, метою якої є формування висококваліфікованого, відповідального персоналу із високим рівнем почуття професійної гордості для забезпечення високої якості медичних послуг і безпеки пацієнтів. Стратегія управління персоналом медичного закладу має бути спрямована на забезпечення його висококваліфікованим персоналом у достатній кількості з урахуванням належного співвідношення чисельності лікарів та середнього медичного персоналу, а також за спеціалізацією. Реалізація цієї стратегії залежить від менеджменту персоналу в медичному закладі, роль якого у формуванні та використанні трудового потенціалу медичних працівників є вирішальною.

Ефективний менеджмент персоналу здатний забезпечити медичний заклад необхідними трудовими ресурсами, за якісними та кількісними характеристиками; створити належні умови праці, надати можливості для постійного професійного та кар'єрного зростання, мотивувати до високих результатів роботи, сприяти оволодінню інноваційними медичними технологіями, що у сукупності забезпечить підвищення ефективності використання трудового потенціалу та якості надання медичних послуг.

Список використаних джерел:

1. Кадрова політика у реформуванні вітчизняної сфери охорони здоров'я : аналітична доповідь. URL: http://www.niss.gov.ua/content/articles/ files/health-a1e6b.pdf

2. Августин Р. Р., Демків І.О. Організаційно-економічний механізм детінізації відносин у базових видах економічної діяльності». *Підприємництво і торгівля*, вип. 22, 86-93. URL: http://www.journals-lute.lviv.ua/index.php/pidpr-torgi/article/view/86.

3. Августин Р. Р. Теоретико-методологічні засади та прикладні інструменти державної політики системної детінізації економічних відносин в Україні: *монографія*. Тернопіль : Крок, 2017. 309 с.

4. Худоба О. В. Оцінка кадрового потенціалу системи охорони здоров'я України. URL: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2010-4/ doc/4/06.pdf