

Олег КОБРИН

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – к. е.н, доцент, кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Тамара ПОПОВИЧ

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сучасні реалії та виклики, що постають перед закладами охорони здоров'я, актуалізують питання вироблення дієвого механізму кадрового забезпечення їх діяльності висококваліфікованими медичними працівниками та управлінцями, які володіли б компетенціями та знаннями, необхідними для вирішення складних завдань стратегічного розвитку закладу та підвищення його конкурентних переваг на ринку медичних послуг. Сьогодні важливо вибудовувати ефективну систему управління персоналом в закладі охорони здоров'я, в основу яких закласти чіткі механізми стимулювання праці медичних працівників, підвищення їхньої залученості до процесів прийняття рішень, організації навчання та підвищення кваліфікації і професіоналізму за сучасними програмами та формами.

За оцінками провідних фахівців та науковців, сутність домінуючих тенденцій в управлінні персоналом будуть проявлятися в [1;6;4]: підвищенні значимості кваліфікованих працівників в операційній діяльності та управлінні; впровадженні більш ефективних програм навчання та покращенні планування персоналу; суттєвому зростанні ролі планування особистісного професійного зростання та розвитку кар'єри працівника; формуванню та реалізації програм безперервного професійного розвитку, а також програм раннього виявлення працівників з управлінськими нахилами; оволодінні персоналом сучасних комп'ютерних технологій і систем, які дозволять використовувати великий обсяг інформації, необхідної для прийняття правильного рішення.

Відповідно, перед керівництвом закладів постають нові завдання та виклики, щодо: по-перше, забезпечення відповідності рівня кваліфікації працівників встановленим вимогам; по-друге, оптимізації витрат на персонал та забезпечити їх збалансування з необхідністю здійснення соціального захисту та підтримки працюючих на принципах індивідуалізації пакетів пільг і

компенсацій; по-третє, віднайти способи посилити почуття відповідальності та вмотивованості виконувати роботу професійно та якісно. Отже, має бути вироблений системний підхід до формування концептуальних засад нової парадигми кадрового забезпечення закладу охорони здоров'я, який має бути закладений у сформовану у закладі цілісну кадрову політику.

Пріоритети кадрової політики мають залежати від того, які проблеми необхідно вирішити в сфері охорони здоров'я і яку головну мету планується досягти в майбутньому. Експертами Всесвітньої організації охорони здоров'я визначні типові вади кадрового забезпечення системи охорони здоров'я, які є характерними для багатьох систем. Це:

1) «зміни демографічних та епідеміологічних характеристик населення (старіння населення, вплив нових методів діагностики і лікування, зростання процесів мобільності та міграції населення та ін.);

2) збереження традиційних підходів до підготовки, розподілу та управління кадровими ресурсами, що не задовольняють сучасним вимогам системи охорони здоров'я;

3) виражена неоднорідність в географічному розподілі і професійній структурі працівників охорони здоров'я (загальна чисельність медичних кадрів; співвідношення лікарів і медсестер; дисбаланс фахівців – загальної практики і вузьких спеціалістів; кадрове забезпечення медичної галузі в місті і селі та ін.);

4) відсутність ефективної системи планування та прогнозування потреб в кадрових ресурсах сфери охорони здоров'я;

5) недосконала і ненадійна інформаційна та дослідна база з кадрових ресурсів сфери охорони здоров'я;

6) загальні проблеми кадрових ресурсів охорони здоров'я (дефіцит медичних кадрів, дисбаланс практичних навичок в залежності від інтенсивності навантаження лікарською практикою, нерівномірний розподіл медичних кадрів, незадовільні умови робочого середовища, трудова міграція медичних кадрів)» [3].

Проблеми якості медичного персоналу, ознакою якої є високий професіоналізм і яка забезпечується постійною потребою у підвищенні професійних здатностей надавати кваліфіковану медичну допомогу, є актуальними і для зарубіжної практики. Так за висновками фахівців, «старіння населення та дефіцит кваліфікованих лікарів підвищують важливість пошуку, найму, навчання та утримання кваліфікованих працівників. ... Зростаючий

розрив між попитом та пропозицією кваліфікованих фахівців уже зараз створює проблеми для державних та приватних систем охорони здоров'я» [5]. Окрім того, багато лікарів відчувають професійне вигорання та зниження результативності роботи. Узагальнені висновки професійного вигорання пов'язані з ситуаціями, наведеними на рис. 1.

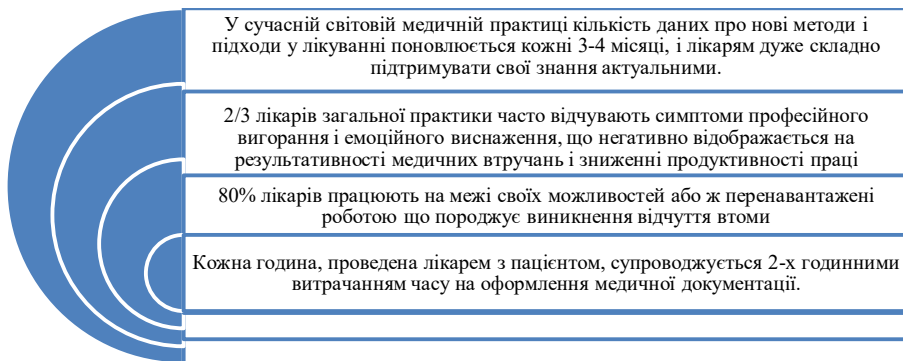


Рис. 1. Проблеми емоційного вигорання лікарів, пов'язані з рівнем їх кваліфікації у світовій практиці [5]

У зв'язку з цим, багато кваліфікованих лікарів незадоволені своєю роботою і планують змінити сферу діяльності. За опитуваннями, проведеними в США у 2018 р. «46% респондентів планують кар'єрні зміни, ... 17% збираються вийти на пенсію, а 12% хочуть знайти роботу, на якій їм не доведеться мати справу з пацієнтами. Ці дії можуть потенційно посилити проблему, що насувається: попит на лікарів продовжує випереджати пропозицію. У США прогнозується дефіцит лікарів на рівні 124 тис. до 2025 р. Найбільша частка цього дефіциту припадає на фахівців первинної допомоги – 37%» [5].

В Україні вищенаведені проблеми кадрового забезпечення охорони здоров'я посилюються та доповнюються власними проблемами, пов'язаними з: невідповідністю якості підготовки та навчання медичних кадрів сучасним вимогам і потреби охорони здоров'я в умовах медичної реформи; скороченням чисельності медичних працівників та неефективним використання наявних кадрових ресурсів системи охорони здоров'я; неуккомплектованістю посад середнього медичного персоналу; галузевими та регіональними диспропорціями кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я; негативним кадровим балансом: старінням медичних працівників; низьким рівнем оплати праці,

незадовільними умовами праці, низьким рівнем забезпеченості медичним обладнанням медичних працівників; відсутністю мотивації медичних працівників до ефективної та продуктивної праці; підвищеною мобільністю і міграцією медичних працівників, відтоком медичних кадрів за кордон.

Таким чином, сучасна ситуація у національній сфері охорони здоров'я вимагає модернізації системи як підготовки медичних кадрів, так і управління ними на всіх рівнях, в т.ч. і рівні конкретного закладу охорони здоров'я. Такі реформи мають здійснюватися в рамках виробленої державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я, яка з одного боку повинна враховувати загальносвітові тенденції й рекомендації ВООЗ щодо вирішення кадрових проблем у сфері охорони здоров'я, а з іншого – орієнтуватися і відштовхуватися від внутрішніх умов, позицій і особливостей.

Список використаних джерел:

1. Гавкалова Н.Л. Управління персоналом в публічних організаціях: особливості та проблеми. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5018>
2. Завдання держави у забезпеченні ефективної кадрової політики системи охорони здоров'я. URL: <http://academy.gov.ua/health/pages/osn/2/news/4/files/51f10188-df99-4242-94f7-d253b6fd0abc.pdf>
3. Кадрова політика у реформуванні вітчизняної сфери охорони здоров'я. Аналітична доповідь. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2012-12/health-a1e6b.pdf>.
4. Короленко В.В., Юрочко Т.П. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції. К., 2018. 96 с.
5. Лук'янчук Є. Скоро не буде кому лікувати, або Що чекає на традиційну модель медичної допомоги?. 2020. URL: <https://www.apteka.ua/article/531937>
6. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я. Колективна монографія. За ред. д.е.н. проф. Шкільняка М.М., Желюк Т.Л., Тернопіль. Крок. 2020. 560 с.