

Комаров Михайло Петрович

студент гр. ДСПУАзм-22, ЗУНУ, м. Тернопіль

Науковий керівник: к.е.н., доцент Русін В. М.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Особливої уваги органами державної влади приділено відтворенню медичних кадрів за умов реалізації стратегії кадрової політики у системі охорони здоров'я. Цим продиктовано необхідність наукового обґрунтування напрямів та заходів щодо забезпечення системи охорони здоров'я медичними кадрами.

На думку Ю. Ковбасюк, К. Ващенко, Ю. Сурмін державну кадрову політику слід визначити, як «стратегічну діяльність держави, пов'язану з плануванням і прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України» [4].

Ряд вчених трактує державну кадрову політику «як державну стратегію, спрямовану на роботу з людськими ресурсами держави [2]; складову державної політики [5]; основу управлінської діяльності [3].

Е. Лібанова та Л. Лісогор подають ширше визначення сутності даного поняття зазначаючи, що «державна кадрова політика – підсистема державного управління і систему офіційно визначених цілей, завдань, пріоритетів і принципів організації та регулювання кадрових процесів і відносин у державному апараті [7].

Таким чином, державну кадрову політику у сфері охорони здоров'я слід розглядати як комплексну діяльність органів влади шляхом розроблення та впровадження заходів, програм щодо кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я задля ефективного управління даною сферою.

В сучасних умовах, забезпечення ефективності реалізації державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я здійснюється на основі вирішення завдань щодо підвищення рівня планування підготовки та використання кадрових ресурсів у галузі.

Формування та реалізація державної кадрової політики «має здійснюватися на засадах системної діяльності, яка поєднує науково-методологічні, політико-правові, соціально-економічні, морально-психологічні, соціокультурні, управлінські та інноваційні аспекти» [6].

На думку М. Білинської «особливістю державної кадрової політики є те, що вона:

- формується на основі вивчення тенденцій соціального розвитку і представлена легітимним соціальним інститутом суспільства – державою;
- визначає найбільш загальні правові основи для розробки і реалізації кадрової політики для суспільства загалом і для всіх інших суб'єктів кадрової політики;
- об'єктами державної кадрової політики є весь кадровий потенціал суспільства, найбільш загальні принципи формування трудових і кадрових

відносин. Разом з тим об'єктом безпосереднього державного управління є кадри державної служби, які складають основу апаратів органів державної влади» [1].

Говорячи про механізми реалізації державної кадрової політики можна виділити кілька основних систем ефективного проведення та реалізації державної кадрової політики, серед них:

- механізм нормативно-правового забезпечення державної кадрової політики;
- механізм організаційного забезпечення державної кадрової політики;
- механізм науково-інформаційного забезпечення державної кадрової політики;
- механізм навчально-методичного забезпечення державної кадрової політики.

У Проєкті «Плану відновлення України. Охорона здоров'я» задекларовано, що сучасні підходи до госпітального планування визначають потребу та вимоги до кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я» [7].

Відповідно до проєкту, до таких вимог запропоновано віднести:

- наявність інструменту для планування кількості кадрів на основі діяльності (activity-based planning), який було протестовано у сфері громадського здоров'я;
- висока мотивація рядових працівників змінювати/реформувати систему охорони здоров'я;
- залучення міжнародних експертів до відновлення системи охорони здоров'я;
- конкуренція між закладами за пацієнта;
- мотивація медичних працівників та фахівців з реабілітації розвиватися у сучасному контексті;
- широкі можливості навчатися за допомогою онлайн форматів [7].

Впровадження новітніх підходів у формуванні та реалізації державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я відповідно до викликів сучасності, дасть змогу розвивати інноваційні напрями діяльності закладів охорони здоров'я, впроваджувати інноваційні методи у роботі з кадрами, що у свою чергу забезпечить дану сферу високопрофесійними, вмотивованими кадрами.

Список використаних джерел:

1. Білинська М. М. Стратегія державної кадрової політики України: цілі та шляхи реалізації: навчально-методичні матеріали. К.: НАДУ, 2013. 52 с.
2. Воронько О. Кадрова політика – універсальний важіль державного будівництва. *Вісник УАДУ*. 2004. № 2. С. 141-152.
3. Гончар С. В. Пропозиції модернізації механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні. *Філософські обрії сьогодення: зб. наук. праць*. Херсон: ДВНЗ «ХДАУ», 2018. С. 283-290.
4. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / Ковбасюк Ю. В. та ін.; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурміна (кер. проєкту). К.: НАДУ, 2012. 72 с.

5. Жук Н. Б. Державна кадрова політика: творча робота. URL: <http://kds.org.ua/blog/zhuk-n-b-tvorcha-robot-a-derzhavna-kadrova-politika>.

6. Костенко О. О., Грущинська Н. М. Формування та реалізація кадрової політики в органах публічної влади: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Економічний простір*. 2020. № 158. С. 77-82.

7. Науково-методичні засади формування та реалізації Стратегії державної кадрової політики. Методичні рекомендації / за ред. Е. М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. 72 с.

8. Проект Плану відновлення України системи охорони здоров'я. Національна рада з відновлення України від наслідків війни, 2022. 143 с.