

Лідія Круп'як, Ірина Круп'як

Тернопільський національний економічний університет,

м. Тернопіль

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ

Сучасні виклики, що постають перед Україною в сфері охорони здоров'я, зумовлюють необхідність пошуку інноваційних підходів до формування ефективної кадрової політики, оскільки від рівня забезпеченості закладів охорони здоров'я медичними працівниками та їх безперервного професійного розвитку залежить якість надання медичної допомоги населенню країни. Разом з тим, ефективна кадрова політика є важливим інструментом реформування галузі охорони здоров'я, яка забезпечить пріоритет інтересів пацієнтів, підвищить задоволеність населення якістю і доступністю медичних послуг.

Кадри закладів охорони здоров'я розглядаються як стратегічний капітал, і 70 % усіх капіталовкладень охорони здоров'я у світі спрямовується саме на кадрове забезпечення [1]. Водночас, проблеми кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я в Україні залишаються невирішеними і поглиблюються в процесі впровадження реформ. Серед головних проблем закладів охорони здоров'я можна виокремити наступні:

- низька якість кадрового забезпечення системи охорони здоров'я, зокрема: дільничні лікарі, праця яких оплачується за ставками і не залежить від якості їх роботи і обсягу наданих послуг, не зацікавлені в підвищенні своєї кваліфікації;
- негативний кадровий баланс: старіння працівників;
- низька якість підготовки медичних кадрів;
- недостатній приплив в медицину кваліфікованих молодих фахівців;
- непрозорість, суб'єктивізм і формалізм механізмів ліцензування медичної практики, акредитації медичних закладів, атестації медичного персоналу в поєднанні з повільним, а іноді - відсутнім впровадженням процесу стандартизації медичної практики призводить до поглиблення проблеми надання якісних послуг з охорони здоров'я.

Мають місце проблеми щодо: скорочення чисельності медичних працівників (як лікарів, так і працівників середньої ланки); неукомплектованість посад як лікарів, так і середнього медичного персоналу (відсоток укомплектованості лікарями становить 80,6

%, при цьому відсоток укомплектованості лікарями обласних лікарень – 85,1%, міських – 77,8 %, центральних районних лікарень – 76,2 %, дільничних – 71,3 %, селищних лікарських амбулаторій – 69,2%) [2]; регіональна диспропорція в кадровому забезпеченні (між різними регіонами країни, а також міською та сільською місцевостями); незадовільна ситуація з кадровим забезпеченням управлінської ланки сфери охорони здоров'я, яка характеризується не стільки нестачею управлінців, скільки рівнем їхньої підготовки [3].

Дослідження стану, проблем та перспектив розвитку кадрового менеджменту у вітчизняних закладах охорони здоров'я показали, що в даний час, на відміну від інших секторів економіки, практично відсутні ефективні й уніфіковані для різних закладів охорони здоров'я технології управління кадрами. Водночас, залишаються невирішеними питання професійного відбору медичних працівників, періодичного оцінювання їх діяльності, питання трудової мотивації й адаптації, службово-професійного просування навчання персоналу на робочому місці, його вивільнення.

Управління кадрами закладів охорони здоров'я фактично зведено до формалізованих процедур набору і звільнення працівників, що не дозволяє ефективно використовувати їх трудовий потенціал. Водночас, в контексті проведення медичної реформи найбільш важливими є компетенція людини, її професійна підготовка, готовність до нововведень та творчого пошуку саме в закладах охорони здоров'я, через те що реформування медичної галузі віднесено до першочергових напрямків реформ, окреслених як у «Стратегії реформ – 2020», Коаліційній угоді, так і в Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Відтак, актуальним сьогодні є питання формування дієвого кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я, що повинно стати рушійним організаційно-правовим та управлінським засобом впровадження змін в галузі охорони здоров'я.

Водночас, підвищуються вимоги до кваліфікації керівників, рівня їх професійних знань, які забезпечують закладу охорони здоров'я перехід до стратегічного управління ним. Саме тому, у сьогоденні постає необхідність удосконалення методології та практики адміністрування діяльності медичних закладів. Разом з тим, керівники закладів охорони здоров'я повинні володіти ґрунтовними знаннями в сфері бізнесу, щоб належним чином підтримувати рішення щодо управління кадровим потенціалом медичного закладу. Вони повинні застосовувати стратегічне бізнес-мислення для вирішення завдань таким чином, щоб кадрова політика, програми і процедури, які вони розробляють і здійснюють їх управління, узгоджувалися з бізнес-цілями і завданнями усього медичного закладу.

Отже, для ефективного кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи доцільними є:

- удосконалення системи кадрового забезпечення галузі з урахуванням сучасних соціально-економічних умов та реальних потреб;
- реорганізацію системи планування і розподілу кадрового потенціалу у співвідношенні «лікар – медичний працівник середньої ланки» шляхом збільшення кількості працівників середньої ланки;
- здійснення підготовки фахівців за новими спеціальностями: медичний психолог, клінічний фармацевт, економіст охорони здоров'я, фахівець з інформатики охорони здоров'я, фахівець з експлуатації медичної техніки, менеджер охорони здоров'я;
- розширення підготовки сімейних лікарів – лікарів загальної практики;
- удосконалення системи підготовки медичних сестер;
- розробка нових державних стандартів вищої медичної та фармацевтичної освіти, освітньо-кваліфікаційних характеристик фахівців, освітньо-професійних програм та засобів уніфікованої оцінки рівня знань медичних і фармацевтичних працівників;
- удосконалення обліково-звітної документації кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я, системи моніторингу та критеріїв оцінки якості роботи медичних працівників, вироблення ефективних механізмів підвищення мотивації тощо;
- підготовка відповідних медичних кадрів (середній медичний персонал, лікарі, управлінці);
- розробка та впровадження ефективних методів та інструментів для реалізації кадрової політики в закладах охорони здоров'я;
- удосконалення методології та практики адміністрування діяльності закладів охорони здоров'я.

Література:

1. Дячук Д.Д. Характеристика кадрового забезпечення системи охорони здоров'я України / Д.Д. Дячук, Г.В. Шпак. К., Україна. Здоров'я нації, | 1(17).2011.- С. 40-44.
2. Гладун З.С. Державна політика охорони здоров'я в Україні (адміністративно-правові проблеми формування й реалізації) [Електронний ресурс]: моногр. / З.С. Гладун. – Режим доступу: <http://www.library.tane.edu.ua>.
3. Охорона здоров'я України: стан, проблеми, перспективи: спеціалізоване видання /В.В. Лазоришинець, Н.О. Лісневська, Л.Я. Ковальчук, Г.О. Слабкий, М.В. Голобчиков, Д.Д. Дячук, А.Ф. Шипко. К., 2014.- 608 с.