

управлінням соціального розвитку, в загальних витратах на трудову силу повинна спрямовуватись до збільшення. Важливо забезпечити тенденцію до зростання витрат підприємства на соціальний розвиток персоналу. Такий підхід, дасть змогу підвищити конкурентоспроможність організації та персоналу, як на вітчизняному ринку, так і на світовому ринках, реалізувати програми щодо збереження розвитку працівників, збереження талантів, підвищення частки висококваліфікованої трудової сили в цілому.

Отже, ефективне управління соціальним розвитком організації дозволяє впливати на соціальну сферу, задля підвищення рівня організації та вдосконалення всіх підсистеми. Управління соціальним розвитком організації передбачає такий тип перемін, що характеризується переходом усіх соціальних процесів до нового кращого, якісного стану.

Використані джерела

1. Ворожейкін І.С. Управління соціальним розвитком організації: навчальний посібник. М.: ИНФРА-М, 2001. 176 с.
2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с.
3. Расвнева О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі, монографія. Харків: ІНЖЕК, 2006. 496 с.

Олена ДОМАНСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Анна КОСТЮК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., ст.викладач кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Інна ЧИКАЛО

МОДЕРНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК НАПРЯМ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ

Згідно статей 3 і 49 Конституції України [1], життя і здоров'я людини є найвищими соціальними цінностями держави, а кожний громадянин України має право на охорону здоров'я та медичну допомогу. На даний час відбувається реформування системи охорони здоров'я, в результаті чого має бути забезпечено продовження тривалості здорового життя; забезпечення рівності та справедливості у доступі до послуг з охорони здоров'я та забезпечення чутливості до потреб громадян в охороні здоров'я. При цьому, ефективність політики охорони здоров'я повинна опиратися на зіставлення результатів змін у

всіх секторах економіки, а основою стратегічного планування – зміни проголошені ВООЗ політиці «Здоров'я для всіх у XXI столітті».

Сучасний стан реформування характеризується системою ризиків, серед яких можна виокремити: підвищення ефективності медзакладів, збереження мережі надавачів медичних послуг, недопущення банкрутства, зникнення закладів, звільнення медичного персоналу, відтік висококваліфікованих, досвідчених кадрів та, відповідно, недопущення соціального вибуху серед населення та уникнення серйозних репутаційних збитків (ризиків) медичній реформі в цілому.

За цих умов невід'ємною складовою реформування медичної системи постає модернізація кадрової політики, оскільки саме ефективне кадрове забезпечення є одним із вагомих інструментів реформування галузі охорони здоров'я, так як від наявності кадрів, їхньої фаховості, професіоналізму, в першу чергу, залежить якість та своєчасність надання медичної допомоги. Важливість даного питання полягає в тому, що медичні кадри розглядаються як стратегічний капітал, і 70% усіх капіталовкладень в галузь охорони здоров'я у світі спрямовується на кадрове забезпечення [2].

Водночас вагомість модернізації кадрової політики як одного із напрямів ефективного управління медичним закладом обумовлюється і тим фактом, що якість і доступність надання медичної допомоги населенню напряму залежать від рівня забезпеченості закладів охорони здоров'я медичними працівниками та їхнього професійного рівня. На сьогодні в Україні існує гостра нестача фахівців-організаторів у сфері охорони здоров'я, які вміють приймати відповідальні, самостійні й ефективні рішення стратегічного характеру, що обумовлено відсутністю цілісної системи підготовки менеджерів у галузі охорони здоров'я та створення якісної освітньої бази з урахуванням найкращих здобутків провідних країн світу та реалій української системи охорони здоров'я. Так, управлінці в розвинених країнах світу – це фахівці з економічною чи юридичною освітою, так звані медичні менеджери. Донедавна в Україні, в основному усі функції як і адміністративні, так і медичні в закладах охорони здоров'я виконує головний лікар, тоді як у багатьох розвинених країнах світу її виконує два фахівці – генеральний директор (адміністративні питання) та медичний директор (всі медичні процеси) [3].

На сучасному етапі реформування системи охорони здоров'я в Україні функції директора та медичного директора були чітко розмежовані: директор закладу займатиметься питаннями господарської діяльності, а медичний директор – виключно питаннями медицини. При цьому, усі головні лікарі та інші медичні працівники виконуватимуть свої функції без змін до закінчення терміну дії їхніх договорів [4]. Після завершення терміну дії договору головні лікарі зможуть пройти конкурс як на посаду генерального директора, так і на посаду медичного директора закладу охорони здоров'я. До 2022 року обіймати

посаду директора на конкурсній основі може претендент із гуманітарною освітою, правознавець, економіст, лікар, управлінець. Із 2022 року претенденти, які не мають управлінської чи менеджерської освіти у галузі знань «Управління та адміністрування» або «Публічне управління та адміністрування», повинні будуть додатково здобути її [5]. Наступним напрямком в управлінні медичним закладом – активізація впровадження сучасних моделей (систем) якості в діяльність медичного закладу, що дозволить забезпечити пряму залежність якості медичної допомоги від системи управління. Такими моделями можуть стати: система міжнародних стандартів якості ISO 9001; Моделі досконалості (EFQM); системи якості Міжнародного товариства якості охорони здоров'я (ISQua); моделі спільної комісії з акредитації організацій охорони здоров'я (JCAHO); моделі постійного покращення (Associatesin Process Improvement).

За цих умов важливим є формування такої кадрової політики на рівні закладу охорони здоров'я, яка відповідатиме сучасним реаліям його функціонування та тенденціям медичної реформи. Цільовими орієнтирами її формування слугують встановлені державою пріоритети.

Так, головною метою сучасної державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в умовах реалізації медичної реформи є забезпечення високого професіоналізму всіх ділянок трудової діяльності кваліфікованими, активно діючими, добросовісними медичними працівниками, здатними забезпечити якісними послугами з профілактики, діагностики та лікування населення України. У свою чергу, пріоритетними напрямками кадрової політики у сфері охорони здоров'я, чинним законодавством задекларовано:

- по-перше, удосконалення системи аналізу, прогнозування соціальних процесів і трудових ресурсів;
- по-друге, кадрове забезпечення галузі охорони здоров'я відповідно до наявної потреби з урахуванням результатів медико-соціального та демографічного прогнозування;
- по-третє, вирішення проблем розвитку медичного підприємництва, приватно-державного партнерства, забезпечення зайнятості та подолання безробіття;
- по-четверте, забезпечення соціальних гарантій праці, заробітної плати, прибутків [6].

Формування та реалізація дієвої кадрової політики на мікроекономічному рівні у сфері охорони здоров'я дозволить забезпечити ефективне функціонування закладу охорони здоров'я в умовах медичної реформи.

Використані джерела

1. Конституція України. Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Дянчук Д.Д., Шпак Г. В. Характеристика кадрового забезпечення системи охорони здоров'я України Україна. Здоров'я нації. 2011. № 1. С. 39-44.

3. Мельник Л. А. Сучасний керівник медичного закладу в умовах реформування здравоохоронної галузі. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2018. № 11.
4. Дмитрук О.В. Управління адаптацією персоналу закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання. URL: http://www.kpu.ua/journals/2018/5_10_uk/33.pdf.
5. Про внесення змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я» Наказ МОЗ України від 31.10.2018 № 1977. URL: <https://moz.gov.ua/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-31102018--1977-pro-vnesennja-zmin-do-dovidnika-kvalifikacijnih-harakteristik-profesij-pracivnikiv-vipusk-78-ohorona-zdorovja>
6. Реформа системи охорони здоров'я. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi-rozvitok-lyudskogo-kapitalu/reforma-sistemi-ohoroni-zdorovja>

Валерій ДОМБИК

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент в закладах охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ТНЕУ Олександра ОВСЯНЮК-БЕРДАДІНА

УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ

Однією з перших реформ в галузі охорони здоров'я стало роз'єднання медичної допомоги на три рівні: первинна медико-санітарна допомога, спеціалізована (вторинна) та високоспеціалізована (третинна) медична допомога.

Розглянемо зміни фінансового забезпечення закладу охорони здоров'я первинного рівня надання медичної допомоги на прикладі комунального некомерційного підприємства «Збаразький центр первинної медико-санітарної допомоги», оскільки зміни фінансування медичної галузі розпочали саме з первинного рівня. Загалом етапи впровадження реформи фінансування системи охорони здоров'я закладами первинної медичної допомоги можна згрупувати наступним чином.

Відповідно до Концепції реформи фінансування системи охорони здоров'я (схваленої Урядом України у листопаді 2016 року) та ряду нормативних актів, підписаних Президентом України у грудні 2017 року, із 2018 року розпочалося втілення масштабної трансформації фінансування системи охорони здоров'я. Нова модель фінансування ставить пацієнта у центр уваги, забезпечує виконання державних гарантій щодо медичної допомоги та дозволяє чітко визначити ролі та зобов'язання Уряду, органів місцевого самоврядування та керівництва медичних закладів. Оскільки первинна медична допомога є найважливішим елементом національної системи охорони здоров'я, першими у нові умови фінансування входять саме заклади охорони здоров'я,