

**Список використаних джерел:**

1. Головань М. С. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять/ *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології*. 2011 р. № 8. С. 224–233.
2. Сердюк О. І., Тернова Т. І. Управління соціально-економічним розвитком в умовах змін : монографія /за заг. ред. д. держ. упр., професора Т. М. Лозинської; Полтавська державна аграрна академія. Полтава : ФОП Гаража М. Ф., ТОВ Сімон, 2017. С. 400
3. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
4. Наказ Нацдержслужби України «Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» від 06.04.2016 № 72. URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0647-16>.

**Галина БОЙКО**

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина ДЕМКІВ

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СФЕРИ  
ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Необхідність визначення стану та перспектив розвитку кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні зумовлюється реальними політичними та соціально-економічними процесами, зокрема: демократизацією суспільства, інтеграцією України у європейське співтовариство; глобальними структурними процесами в економіці; зниженням рівня і погіршенням якості життя більшості громадян; критичною демографічною ситуацією; незадовільним станом здоров'я населення; низькою економічною ефективністю використання ресурсів охорони здоров'я, недосконалою системою оплати праці лікарів та інших працівників сфери охорони здоров'я; диспропорціями в розвитку амбулаторно-поліклінічної та стаціонарної медичної допомоги; незадовільною екологічною ситуацією тощо.

Сьогодні перед більшістю країн світу постали значні проблеми у сфері охорони здоров'я, що пов'язані з демографічними і епідеміологічними зрушеннями, посиленням соціально-економічних нерівностей, дефіцитом ресурсів, розвитком технологій і запитами населення, які постійно зростають.

Саме тому експерти Європейського регіону ВООЗ закликають керівництва країн до запровадження державних програм щодо покращення здоров'я населення та доступності медичних послуг.

Проблеми, пов'язані з кадровими ресурсами охорони здоров'я, фахівці ВООЗ визначають одними з основних перешкод досягнення Цілей тисячоліття в сфері розвитку.

До типових вад кадрового забезпечення системи охорони здоров'я експерти ВООЗ відносять такі [1]:

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

- зберігаються традиційні підходи до підготовки, розподілу та управління кадровими ресурсами, що не задовольняють сучасним вимогам системи охорони здоров'я;

- виражена неоднорідність у 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.);

- відсутність адекватної системи планування та прогнозування потреб у кадрових ресурсах охорони здоров'я; недосконала і ненадійна інформаційна та дослідна база з кадрових ресурсів охорони здоров'я.

Що стосується України, кадрове забезпечення вітчизняної сфери охорони здоров'я має певні проблеми, а саме:

- скорочення чисельності медичних працівників (як лікарів, так і працівників середньої ланки) [2, с. 12];

- неукомплектованість посад як лікарів, так і середнього медичного персоналу;

- 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 браком фізичних осіб-управлінців, скільки рівнем їхньої підготовки. В медичній галузі України дуже малий відсоток підготовлених менеджерів з охорони здоров'я, фахівців з державного управління охороною здоров'я, адже управлінські посади у сфері охорони здоров'я повинні займати особи, які пройшли відповідну підготовку з питань економіки, фінансування, державного управління тощо [3];

- значне зниження якості кадрів системи охорони здоров'я України, яке проявляється у низькій конкурентоспроможності випускників вищих медичних навчальних закладів України та збільшенням числа кваліфікованих працівників,

які залишають вітчизняну сферу охорони здоров'я за рахунок міжгалузевої та трудової міграції (щорічно з України за кордон виїжджають понад 6 тис. медиків)[4].

З урахуванням усього вищезазначеного, варто зауважити, що проблеми кадрового забезпечення у сфері охорони здоров'я містять у собі низку ризиків:

- розпорошення і неадекватне використання державного фінансування;
- відхід від соціально орієнтованих принципів державної політики у сфері охорони здоров'я та повна комерціалізація української медицини;
- погіршення медико-демографічної ситуації в країні.

Тому для досягнення ефективності у реформуванні сфері охорони здоров'я галузева кадрова політика повинна обґрунтовано розроблятися з урахуванням реальних потреб вітчизняної сфери охорони здоров'я та завдань її реформування.

Одним із першочергових напрямів оптимізації кадрової політики сфери охорони здоров'я має бути вдосконалення регуляторної бази, виходячи з наявних проблем галузі, умов її розвитку та враховуючи рекомендації та досвід міжнародної практики.

Реалізація цього напрямку має починатися з систематизації та узгодженості чинної нормативно-правової бази, що регламентує питання кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні (питання підготовки, розподілу, працевлаштування медичних кадрів, управління кадрами, підвищення мотиваційної складової тощо).

Крім того, важливими завданнями на шляху вдосконалення кадрової політики в сфері охорони здоров'я є: розробка та впровадження ефективних методів та інструментів для реалізації кадрової політики; створення єдиного реєстру медичних працівників; продовження підготовки відповідних медичних кадрів (середній медичний персонал, лікарі, управлінці); активну співпрацю з міжнародними організаціями, у тому числі з ВООЗ, з питань кадрових ресурсів охорони здоров'я тощо.

Таким чином, вдосконалення кадрової політики в сфері охорони здоров'я повинно бути спрямовано на: удосконалення системи кадрового забезпечення галузі з урахуванням сучасних соціально-економічних умов та реальних потреб; впровадження в установленому порядку укладення трудового договору на умовах контракту з керівниками закладів охорони здоров'я, а в подальшому – з усіма медичними працівниками; реорганізацію системи планування і розподілу кадрового потенціалу у співвідношенні "лікар -медичний працівник середньої ланки" шляхом збільшення кількості працівників середньої ланки; реформування ступеневої медичної та фармацевтичної освіти; розробка нових державних стандартів вищої медичної та фармацевтичної освіти тощо.

**Список використаних джерел:**

1. WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. URL: <http://www.who.int/hrh/en/>
2. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2016 році. Статистичний бюлетень. Київ. 2017. С. 11-14.
3. Звіт Рахункової палати України про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, передбачених на виконання державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою вищими медичними та фармацевтичними навчальними закладами України. URL: <http://www.acrada.gov.ua>
4. Україна – донор медичних кадрів для багатьох країн. URL: <http://health.unian.net/ukr/detail/223513>

**Ірина БОРДУЛАНЮК**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ  
Науковий керівник – д.н. держ. упр, професор, професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Віталій ТОЛУБ'ЯК

**СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ  
ГРОМАД**

В умовах адміністративно-територіальної реформи та децентралізації актуальним питанням для України стає формування самодостатніх територіальних громад, наділених матеріальними, фінансовими, людськими, земельними ресурсами, здатних задовольняти потреби громадян, надавати їм якісні соціальні та адміністративні послуги, а також розвивати власні території та ефективно використовувати бюджетні кошти.

Процес розвитку територіальних громад – довготривалий, він вимагає проведення якісних змін, націлених, в першу чергу, на покращення якості життя мешканців громад. Враховуючи нестабільність зовнішнього середовища та певні невизначеності, в яких функціонують сучасні територіальні громади, вкрай важливо знаходити та впроваджувати найбільш дієві механізми, методи забезпечення розвитку громад, використовуючи наявні ресурси. Дієвим інструментом реагування на зміни без відхилень від обраних пріоритетів та завдань є стратегічне управління. Відповідно до цього, кожна інституція для прогнозування свого майбутнього розвитку, а також визначення способів і форм реагування на різні події, потребує створення стратегії.

У первісному своєму розумінні термін «стратегія», як вказує В. Голік,