

Кузик Сергій Дмитрович, *магістрант,*
Синиця Світлана Михайлівна, *к.е.н., доцентка,*
доцентка кафедри управління та адміністрування

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ З УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

На сучасному етапі інтеграції України до Європейського Союзу в умовах здійснення масштабних реформ адміністративної, політичної, соціальної та інших систем відбувається пошук засобів підвищення ефективності діяльності органів державної влади. Політичні й соціально-економічні перетворення в українському суспільстві, утвердження демократичних засад, формування нової концепції державного управління в галузі охорони здоров'я вимагають наукового обґрунтування й удосконалення механізмів державного управління перебудовою галузі відповідно до суспільних потреб та міжнародних норм і стандартів [1].

Адже курс на європейську інтеграцію проголошено одним з пріоритетів державної політики.

Серед невідкладних завдань, що стоять перед вітчизняною системою охорони здоров'я, на перший план виступає вдосконалення кадрової політики, в тому числі у сфері охорони здоров'я. Кадровий потенціал є найвагомішою складовою ресурсного забезпечення системи охорони здоров'я. Наявність кадрів, їх кваліфікація та розподіл, умови діяльності, оплата праці, соціальний добробут, матеріально-технічне та технологічне забезпечення трудового процесу обумовлюють належний рівень надання медичної допомоги населенню [2].

Кадрова політика покликана забезпечити ефективну діяльність медичної галузі. Це підтверджують і міжнародні експерти, які зазначають, що для усунення ризиків на шляху досягнення національних і глобальних цілей у сфері охорони здоров'я необхідно створити контингент кваліфікованих, цілеспрямованих і авторитетних працівників охорони здоров'я. Ефективна кадрова політика має бути спрямована на покращення результативності діяльності як окремого медичного працівника, так і системи охорони здоров'я в цілому.

Стратегія вироблення кадрової політики повинна ґрунтуватися на реальних потребах медичної галузі. Саме тому для забезпечення ефективного впровадження системних змін у медичній сфері особливу увагу слід приділяти кадровому питанню.

Вчені стверджують, що в Україні завдання розбудови ефективної кадрової політики мають дві ключові проблеми: по-перше, відсутність єдиної стратегії кадрової політики в сфері охорони здоров'я, по-друге, наявність певної невідповідності офіційної звітності про якість кадрового потенціалу країни реальному стану справ. Для розробки ефективної політики кадрових ресурсів необхідне проведення ретельного аналізу ситуації з виявленням основних досягнень, проблем, можливостей та загроз для її реалізації.

Незважаючи на низку проведених заходів і прийнятих документів щодо покращення кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я, суттєвих позитивних змін поки що так і не досягнуто [3].

Визначення стану та перспектив розвитку кадрового забезпечення в сфері охорони здоров'я в Україні є необхідністю і зумовлюється реальними політичними та соціально-економічними процесами, зокрема: демократизацією суспільства, глобальними структурними процесами в економіці, інтеграцією України у європейське співтовариство, зниженням рівня і погіршенням якості життя більшості громадян; незадовільним станом здоров'я населення; критичною демографічною ситуацією; 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.

Як уже було відмічено, проблеми, пов'язані з кадровими ресурсами охорони здоров'я, фахівці ВООЗ визначають одними з основних перешкод досягнення Цілей тисячоліття в сфері розвитку.

Наразі проблеми у сфері кадрового забезпечення в Україні є чисельними і комплексними. За даними МОЗ України, 2019 р. до таких проблем відноситься:

- скорочення чисельності медичних працівників (як лікарів, так і працівників середньої ланки);
- неукомплектованість посад як лікарів, так і середнього медичного персоналу;
- значне постаріння кадрового потенціалу;
- 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.

Важливою проблемою в Україні є також значне зниження якості кадрів системи охорони здоров'я, яке проявляється [4].

- у низькій конкурентоспроможності випускників вищих медичних навчальних закладів України, тобто зниженням якості кадрів, які приходять у систему охорони здоров'я. Про низький рівень підготовки кадрів свідчить і той факт, що визнавати дипломи українських медичних

вувів відмовляються навіть такі країни як Іран і Саудівська Аравія, не кажучи вже про європейські країни [5];

- рівень кваліфікації медичного персоналу, на жаль, знаходиться на неналежному рівні, не дивлячись на те, що за звітами МОЗ України, показники кваліфікації лікарів щорічно зростають;
- збільшенням числа кваліфікованих працівників, які залишають вітчизняну сферу охорони здоров'я за рахунок міжгалузевої та трудової міграції (щорічно України за кордон виїжджають понад 6 тис. медиків [6]).

Деякі спеціалісти визначають таку ситуацію як кризову, яка може стати реальною загрозою здоров'ю населення країни [4].

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

- 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 сфери 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).

Такий напрям вдосконалення кадрової політики в сфері охорони здоров'я передбачає:

- розробку професійних стандартів фахівців охорони здоров'я, що дозволить сформувати єдині підходи до встановлення нормативів по різних розділах медичної, соціальної, психологічної тощо видів допомоги і сприятиме раціональному використанню кадрових ресурсів охорони здоров'я;
- удосконалення нормативно-правових актів щодо номенклатури спеціальностей і посад працівників сфери охорони здоров'я, кваліфікаційних вимог до посад і характеристик спеціальностей тощо;
- удосконалення обліково-звітної документації кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я, системи моніторингу та критеріїв оцінки якості роботи медичних працівників, вироблення ефективних механізмів

підвищення мотивації тощо;

- удосконалення системи збору й обробки вірогідної бази даних (як в регіональному, територіальному (місто — село) розрізі, так і на рівні держави, використовуючи принцип єдиного медичного простору, тобто враховуючи показники як державних, так і відомчих і приватних медичних закладів), що дозволить проводити цілісний аналіз ситуації в медичній сфері, дозволить вдосконалити механізми прогнозування та планування кадрових ресурсів охорони здоров'я, а також відстежити їхню ефективність.

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 національної обсерваторії кадрових ресурсів охорони здоров'я як центру збору даних, моніторингу, аналізу та проведення досліджень для надання рекомендацій з метою прийняття управлінських рішень;
- 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;
- запровадження системи страхування професійної відповідальності на випадок помилки і за наявності ризику у зв'язку з медичним втручанням;
- поетапний перехід на оптимальну систему співвідношення медичних кадрів; досягнення співвідношення чисельності лікарів та середнього медичного персоналу 1 до 4;
- формування професійного самоврядування у вирішенні питань кадрової та інноваційної політики.

Таким чином, сучасна ситуація у вітчизняній охороні здоров'я вимагає проведення глибоких перетворень у системі вироблення державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я, яка з одного боку повинна враховувати загальносвітові тенденції й рекомендації ВООЗ щодо вирішення кадрових проблем у СОЗ, а з іншого – орієнтуватися і відштовхуватися від внутрішніх умов, позицій і особливостей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Савіна Т. В. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні: стан та перспективи розвитку / Т. В. Савіна // *Інвестиції: практика та досвід*. – 2017. – № 15. – С. 95-98.
2. Авраменко Т.П. Державна політика щодо підвищення якості професійної підготовки медичних працівників / Т.П.Авраменко, І.В.Дмитрук // *Матеріали щорічної науково-практичної конференції за міжнародною участю*
3. «Державне управління людськими ресурсами у сфері охорони здоров'я в Україні». 2016. – Київ, 23 березня. - С.11-13

4. Роль управління кадровими ресурсами у покращенні результатів діяльності системи охорони здоров'я України / Посібник підготовлено в рамках проекту Європейського Союзу «Сприяння реформі вторинної медичної допомоги в Україні». – Київ, 2009. – 72 с.
5. Кадрова політика у реформування сфери охорони здоров'я: аналіт. доп. / Т.П. Авраменко. –К.: НІСД, 2012. – 35 с.
6. Українська освіта більше не влаштовує іранців [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://vnz.org.ua/statti/1134>
7. Україна — донор медичних кадрів для багатьох країн [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://health.unian.net/ukr/detail/223513>

**Крокош Володимир Михайлович, магістрант,
Дмитришин Марта Василівна, к.е.н., доцентка,
доцентка кафедри управління та адміністрування**

СТАРОСТА СЕЛА ЧИ СЕЛИЩА: ПРИЗНАЧЕННЯ ТА РОЛЬ

Під час реформи децентралізації новостворені громади об'єднали в собі кілька менших населених пунктів навколо міста чи більшого селища та села. Якщо раніше кожне село мало лише власного сільського голову, то зараз обирається також єдиний голова об'єднаної територіальної громади. Та введено посаду сільського (селищного) старости.

Ключове призначення старости – представляти та захищати інтереси мешканців населеного пункту, що його обрали. Інші повноваження старости представлені на рис. 1.

Перше	Друге	Третє	Четверте
представляти і інтереси мешканців села (селища) у виконавчих органах ОТГ	брати участь у пленарних засіданнях відповідної ради ОТГ та її комісій	гарантовано виступати на засіданнях з питань інтересів села (селища)	допомагати мешканцям села (селища) у підготовці документів до ОМС

Рис. 1. Повноваження сільського (селищного) старости

Складено авторами на основі [1, 2]

Згідно з Законом України «Про місцеве самоврядування» (ст. 141), староста обирається мешканцями села чи селища (сіл, селищ), на основі