

інституційному закріпленні можливостей повної реалізації прав власності на робочу силу; розбудова організаційної культури на засадах економічного партнерства, виробничої демократії.

Використанні джерела:

1. Юкіш В. В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління. Інноваційна економіка. 2009. № 8. С. 62–66

Здоровецький Дмитро

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ АпостолукО.З.)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Серед невідкладних заходів, що стоять перед вітчизняною системою охорони здоров'я, на перший план виступають питання її кадрового забезпечення. Найважливішою складовою ресурсного забезпечення системи охорони здоров'я є її кадровий потенціал. Належний рівень надання медичної допомоги і ефективної діяльності медичного закладу визначається перш за все наявністю кадрів, їх кваліфікацію, розподілом, оплатою праці, умовами діяльності, належним забезпеченням трудового процесу.

Ефективна діяльність закладу охорони здоров'я забезпечується кадровою політикою. 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 в умовах здійснення медичної реформи має бути спрямована на покращення результату діяльності, як медичного працівника, окремого закладу охорони здоров'я, так і системи охорони здоров'я в цілому. Заклади охорони здоров'я, володіючи відповідними фінансовими, матеріальними, інформаційними ресурсами не здатні забезпечити

надання медичних послуг без відповідного кадрового забезпечення. Проблеми надання якісних медичних послуг перебувають в прямій залежності від кадрового забезпечення медичних установ.

Однак, відсутність широкого спектру наукових праць з питань кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я, недостатня кількість практичних розробок з даної проблеми та її надзвичайну важливість в період реалізації медичної реформи, обумовлюють її актуальність і спонукає до вибору теми даного дослідження.

Важливою умовою успішного функціонування закладів охорони здоров'я є ефективна кадрова політика. Стратегічним документом є Національна стратегія реформування системи охорони здоров'я в Україні на період 2015-2020 років, яка спрямована на вдосконалення системи кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я [2].

Кадрова політика в сфері охорони здоров'я формується на основі вже встановлених організаційних принципів, а саме:

- добір кадрів за діловими, професійними і моральними якостями, на засадах їх об'єктивної і комплексної оцінки;
- рівність і відкритість всіх прийнятих на посаду за умов наявності відповідних професійних знань і кваліфікації;
- вирішення всіх кадрових питань демократично і гласно, забезпечення оновлення кадрів, дотримання законності і нормативних вимог у кадрових питаннях.

У процесі проведення медичної реформи важливого значення набуває принцип перспективності медичних кадрів. Даний принцип включає дотримання таких вимог:

- можливості зміни спеціальності;
- організація постійного підвищення кваліфікації;
- встановлення вікового цензу;
- передбачення нових технологій і спеціалізацій в медичній галузі та інше.

Під державною кадровою політикою в сфері охорони здоров'я слід розуміти державну стратегію формування, розвитку та раціонального використання медичних кадрів. У змістовому плані ця

політика містить у собі систему офіційно визначених цілей і завдань, пріоритетів і принципів діяльності держави з організації та регулювання кадрових процесів і відносин. Як зазначає Я. Радиш «кадрова політика – це в першу чергу, наука. Як наука вона покликана в ідеях, принципах, критеріях віддзеркалювати закономірності розвитку реальних кадрових процесів, сталі постійні зв'язки та відносини, що дають їх певну якісну характеристику, визначають основні риси та принципи кадрової роботи» [4,с.99].

Реалізація кадрової політики в сфері охорони здоров'я повинна базуватися на систематизації та узгодженості чинної нормативно-правової бази, що регламентує питання кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я (питання підготовки, розподілу, працевлаштування медичних кадрів, управління кадрами, підвищення мотивації).

Також потребують свого вдосконалення нормативної акти щодо номенклатури спеціальностей і посад працівників в сфері охорони здоров'я, кваліфікаційних вимог до посад і характеристик спеціальностей, обліково-звітна документація кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я, системи моніторингу та критеріїв оцінки якості роботи медичних працівників, вироблення ефективних механізмів підвищення мотивації, системи збору і обробки вірогідної бази даних, як в регіональному територіальному розрізі місто-село, так і на рівні держави, використовуючи принцип єдиного медичного простору, що дозволить проводити цілісний аналіз ситуації в медичній сфері, вдосконалити механізм прогнозування та планування кадрових ресурсів охорони здоров'я, а також відстежити їх ефективність.

Забезпечення кадрами закладів охорони здоров'я є основою державної політики. Одним із потужних інструментів реформування галузі охорони здоров'я є ефективна кадрова політика. Вироблення національної кадрової політики у сфері охорони здоров'я є національною потребою та умовою успішного запровадження реформи державного управління в цій сфері. Від наявності кадрів,

їхньої фаховості, насамперед залежить якість і своєчасність надання медичної допомоги.

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 якісь кадрового потенціалу [4,с.96]. Для розробки ефективної кадрової політики в сфері охорони здоров'я, як зазначають науковці, необхідно здійснити ряд конкретних заходів. Це:

- провести ретельний аналіз кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я;
- розробити середньостроковий та довгостроковий державний план підготовки медичних кадрів (враховуючи при цьому необхідність чисельного професійного складу, потреби територіальних ринків праці);
- розробити регіональні програми підготовки медичних працівників для закладів охорони здоров'я;
- ширше використовувати систему цільового направлення молоді в медичні заклади, особливо серед сільської молоді і молоді проблемних регіонів де не вистачає медичних кадрів;
- виділити відповідні кошти з місцевих бюджетів для цієї мети.

На сьогодні, медичні заклади охорони здоров'я потребують креативних фахівців, які володіють сучасними лікувально-діагностичними технологіями, з розвинутими професійними світоглядом. Державна кадрова політика виступає потужним інструментом реформування галузі охорони здоров'я і забезпечення високопрофесійними кадрами закладів охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Грузєва Т.С., Галієнко Л.І. Аналіз кадрового забезпечення та принципів підготовки фахівців для служби громадського здоров'я в Україні. Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. 2017. № 1. С. 29-38. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSG_2017_1_8
2. Національна стратегія реформування системи охорони здоров'я в Україні на

період 2015-2020 років. URL: <https://moz.gov.ua/strategija>

3. Радиш Я.І., Пожилова О.В. Кадрове забезпечення охорони здоров'я України: сутність понять. Економіка та держава. 2012. №1. С.95-104.

4. Савіна Т.В. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні: стан та перспективи розвитку. Інвестиції: практика та досвід. 2017. № 15. С. 95-98.

Ігнатеску Леонід

(науковий керівник: д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Августин Р.Р.)

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ ФІНАНСОВОГО АНАЛІЗУ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Аналіз фінансової звітності та оцінка фінансового стану підприємства є найбільш поширеним напрямом проведення економічного аналізу, результати якого використовуються як внутрішніми, так і зовнішніми користувачами. Для комерційних підприємств результати аналізу є інформаційною базою для прийняття рішень інвесторами, контрагентами, банками під час розробки стратегії та тактики взаємовідносин із підприємством.

Для закладів охорони здоров'я аналіз фінансової звітності зазвичай зводиться до контролю за дотриманням бюджетного законодавства, норм прийнятої облікової політики та стандартів бухгалтерського обліку. Водночас найбільш актуальне питання про ефективність витрачання бюджетних коштів, виділених на фінансування діяльності закладу охорони здоров'я, часто залишається без обґрунтованої відповіді.

Сутність фінансового стану підприємств неодноразово намагалися охарактеризувати у своїх працях зарубіжні та вітчизняні вчені, однак єдиної думки не існує до нині. Узагальнюючі різні трактування до визначення сутності фінансового стану підприємства можна виділити декілька основних підходів.

Прихильники першого підходу визначають фінансовий стан як