

Ганна ГРАЦЮТОВА

*к.е.н., старший викладач кафедри
публічного управління та адміністрування,
НУ «Одеська політехніка»*

АЛЬТЕРНАТИВИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Відсутність чіткої кадрової політики у сфері охорони здоров'я призводить до кількісної та якісної кризи трудових ресурсів сфери охорони здоров'я в Україні, що стає на заваді реалізації реформ у цьому секторі. Тому, для досягнення найкращих результатів у реформуванні вітчизняної охорони здоров'я галузева кадрова політика повинна обґрунтовано розроблятися з урахуванням реальних потреб вітчизняної сфери охорони здоров'я та завдань її реформування.

Для вирішення кадрових питань необхідно розробити і прийняти Державну Концепцію кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні. Реалізація Державної Концепції має включати [1]:

1. Короткостроковий період, який передбачає: вдосконалення нормативно-правової бази; 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 (СМП, лікарів, управлінців); робота над забезпеченням мотиваційної складової; активне залучення професійних асоціацій у вирішення проблем КРОЗ; активну співпрацю з міжнародними організаціями, у тому числі з ВООЗ, з питань кадрових ресурсів охорони здоров'я тощо.

2. Довгостроковий період, який передбачає: проведення моніторингу та оцінки ефективності реалізованих на першому етапі заходів та відповідне вдосконалення нормативно-правової бази, в залежності від результатів реалізації цих заходів; запровадження системи страхування професійної відповідальності на випадок помилки і при 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 для патронажної служби; формування професійного самоврядування у вирішенні питань кадрової та інноваційної політики, розробці єдиних стандартів надання медичної допомоги та оцінці її якості; продовження реалізації поставлених в Концепції цілей.

При цьому, в структурі Концепції необхідно передбачити вирішення наступних питань:

1. Удосконалення нормативно-правової бази кадрової політики [2].

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 даного 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). Даний напрям вдосконалення кадрової політики в сфері охорони здоров'я передбачає:

- розробку професійних стандартів фахівців охорони здоров'я, що дозволить сформулювати 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, 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. Зокрема, з метою підвищення ефективної системи планування і прогнозування медичних кадрів у систему звітності слід включати такі показники, як показники вікової структури і приросту населення, існуючі та прогнозовані потреби в медичних кадрах, їх розподіл з урахуванням спеціалізації, усунення дублювання функцій, перерозподіл функцій між медичним персоналом, можливості використання немедичних працівників у сфері охорони здоров'я, вплив процесів міграції, співвідношення витрат на збільшення числа медичних працівників у порівнянні з іншими заходами (витрати на профілактику захворювань і т.д.), прогноз зміни епідеміологічної ситуації та пов'язане з цим скорочення або збільшення потреби у медичних послугах.

Дані показники повинні враховуватися при складанні планів професійної спеціалізації випускників медичних вузів, проведення спеціалізації в закладах післядипломної освіти, формуванні державного замовлення на підготовку кадрів з охорони здоров'я (не лише лікарів, а й середнього медичного персоналу, соціальних працівників, задіяних в процес діяльності сфери охорони здоров'я, психологів та ін.) тощо;

- посилення механізмів контролю та покарання, в разі невиконання (як зі сторони замовника медичних кадрів, так і зі сторони молодих спеціалістів) процедури працевлаштування молодих спеціалістів, які навчалися за державним замовленням.

2. Вдосконалення механізмів планування. Перспективне кадрове планування можливе лише за умов наявності вірогідної інформації про кількість медичних працівників (лікарів різного профілю та середнього медичного персоналу) в

кожному регіоні і країні в цілому. Тому для реалізації даного напрямку кадрової політики в охороні здоров'я необхідно:

- удосконалити систему збору статистичної інформації щодо кадрового складу сфери охорони здоров'я, зокрема проводити облік всіх медичних кадрів певної адміністративної території, враховуючи приватні медичні заклади та приватно практикуючих лікарів, у пунктах статистичної звітності виокремити такі питання: кількість практикуючих лікарів, кількість фахівців – не медиків (наприклад, соціальних працівників), кількість служб, задіяних у виконанні завдань сфери охорони здоров'я (а також потреби в них), кількість управлінців СОЗ, які пройшли підготовку з державного управління сферою охорони здоров'я тощо;

- створити автоматизовану систему регіональних центрів збору звітності щодо кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я на відповідній території;

- організувати навчання персоналу регіональних кадрових служб сучасним підходам збору даних, аналізу, планування, прогнозування і управління кадровими ресурсами сфери охорони здоров'я;

- кожному регіону країни розробити та затвердити регіональні програми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я, яка б відповідала сучасному стану і розвитку медичної галузі в регіональному та місцевому розрізі;

- на основі комплексного аналізу потреб регіону в медичних кадрах формувати програми цільової підготовки медичних кадрів для найбільш запитуваних спеціалізацій;

- забезпечити підготовку управлінських кадрів сфери охорони здоров'я (менеджерів, магістрів з управління охороною здоров'я), в навчальний процес яких обов'язково включати питання вивчення сучасних і ефективних методик використання ресурсів охорони здоров'я, стратегічного планування, менеджменту і суспільної охорони здоров'я.

3. Вдосконалення мотиваційної складової. Одним із ключових питань вдосконалення механізмів кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні повинне бути посилення мотиваційної складової. Для реалізації даного напрямку кадрової політики в охороні здоров'я необхідно:

- провадити систему підвищення заробітної плати медичним працівникам сфери охорони здоров'я (не лише в пілотних регіонах, а на рівні держави), в залежності від рівня кваліфікації медичних працівників, обсягів, якості, складності, ефективності та умов виконуваної роботи, а також безперервності стажу роботи;

- запровадити індикатори якості, процедуру анонімного анкетування споживачів послуг з охорони здоров'я для визначення ступеня задоволеності місцевої громади рівнем кваліфікації медичних працівників;

- забезпечити підвищення пенсій медичним працівникам, які мають безперервний стаж роботи у державних та комунальних закладах охорони здоров'я понад 25 років, для цього внести відповідні зміни в Закон України «Про пенсійне забезпечення» [3].

4. Вдосконалення якості підготовки медичних кадрів. Не менш важливою складовою вдосконалення державної політики кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні має стати покращення якості медичних послуг шляхом

не лише модернізації медичної галузі, але й підвищення рівня професіоналізму медичних кадрів та управлінської ланки. Для цього необхідно:

- переглянути практику використання пільг при вступі у вищі медичні навчальні заклади;
- посилити механізми вдосконалення підготовки кадрів (додипломної й післядипломної освіти), а саме практичної підготовки фахівців та їх конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці;
- забезпечити обов'язкову спеціальну підготовку управлінських кадрів, здатних працювати в умовах ринкової економіки;
- посилити вимоги до акредитації та ліцензування медичної практики [4].

Отже, підсумовуючи вище зазначене, можна зробити висновок, що одним з головних чинників успішної реалізації державної політики у сфері охорони здоров'я повинна стати дієва кадрова політика, врегульована відповідною нормативно-правовою базою на державному рівні (відповідна державна Концепція) та рівні місцевих громад в умовах децентралізації, підвищення відповідальності держави, громади та особистої відповідальності кожного за створення системи формування здорового способу життя та профілактики захворювань і має будуватися на принципі взаємної суспільної відповідальності.

Список використаних джерел

1. Адміністративне управління трудовим потенціалом : навч. посібн. / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 428 с.
2. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку / І. М. Дашко // Економіка та держава. – 2017.
3. Лизунова О. М., Іщенко Я. Г. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства // Економіка та управління підприємствами. 2018. (№ 14). С. 448–456.
4. Федулова Л. І. Менеджмент організацій: Підручник/ Л. І. Федулова, І. В. Сокирник, В. В. Стадник, М. А. Йохна, О.С. Новикова, Є. Г. Рясних. – К.: Либідь, 2004.

Отримано редакційною колегією: 01.04.2022.