

УДК: 354.1

Максудов Р.В., аспірант спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: Комарова К.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки,
 підприємництва та публічного управління

(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

КАДРОВА ПОЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Останніми роками система охорони здоров'я в Україні відчуває брак кваліфікованих медичних кадрів. Про це свідчить аналіз тенденції скорочення чисельності медичних працівників з наступною екстраполяцією даних, а саме: до 2030 р. укомплектованість медичних закладів України лікарями становитиме 75 %, а середнім та молодшим медичним персоналом – 73,6 % від потреби. Уже сьогодні спостерігається дефіцит вакансій в галузі охорони здоров'я в обсязі майже 13 тис. посад [1]. У таких умовах особливого значення набуває аналіз проблем формування та реалізації кадрової політики у сфері охорони здоров'я. Теоретичні і практичні аспекти кадрової політики висвітлено в працях провідних вітчизняних та зарубіжних учених, серед яких: Т. Балановська, Т. Бучинська, І. Бутенко, О. Крушельницька, О. Крючко, В. Спивак, Т. Удовенко, О. Шаповал, М. Виноградській, О. Грішнова, П. Дрейкер, В. Занора та ін. Погляди науковців на визначення поняття «кадрова політика» наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Погляди науковців на визначення поняття «кадрова політика»

Джерело	Визначення
Шаповал О. [2, с. 713]	Збалансована кадрова робота, спрямована на досягнення цілей і завдань організації, яка реалізується через формулювання високопродуктивного, згуртованого кадрового потенціалу, здатного своєчасно реагувати на мінливі вимоги ринку.
Криворучко О., Водолажська Т. [3, с. 68]	Система усвідомлених і певним чином сформульованих і закріплених правил і норм, які приводять людський ресурс у відповідність до довгострокової стратегії фірми.
Балановська Т., Михайліченко М., Троян А. [4, с. 42]	Сукупність поглядів, вимог і принципів, що визначають основні напрями роботи з персоналом (формування, розвиток, використання) в процесі управління ним відповідно до загальної стратегії організації.
Велічко А., Силаєв А. [5, с. 39].	Сукупність правил, норм і цілей, які визначають напрямок та зміст роботи з персоналом. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління кадрами.

На наш погляд, кадрова політика закладу охорони здоров'я – це сукупність правил і принципів, що визначають стратегічні напрями ефективного управління людськими ресурсами (формування, відтворення, розвиток, ефективне використання, адаптація, мотивація та стимулювання персоналу) відповідно до загальної стратегії медичної установи. Отже, кадрова політика – це стратегічний інструмент системи управління персоналом організації, який охоплює широкий спектр питань, починаючи від залучення висококваліфікованих фахівців до розвитку їх професіоналізму.

На кадрову політику медичної сфери впливають зовнішні та внутрішні чинники. Серед внутрішніх чинників впливу на кадрову політику медичних закладів відокремимо наступні: стратегія розвитку медичного закладу, наявність фінансових ресурсів, створення ефективних кадрових структур, наявність кадрового резерву, сучасні технології управління персоналом тощо. Серед зовнішніх чинників істотний вплив як на кадрову політику у системі охорони здоров'я здійснюють: глобалізаційні тенденції,

економічне середовище та добробут населення, державне регулювання галузі, розвиток нормативно-правової бази галузі, політична стабільність в державі, кон'юнктура ринку, конкуренція, сучасні цифрові тенденції в галузі медичних технологій тощо.

Серед першочергових завдань, що стоять перед вітчизняною системою охорони здоров'я, на перший план виступає вдосконалення кадрової політики, яка має бути спрямована на покращення результативності діяльності як окремого медичного працівника, так і системи охорони здоров'я в цілому. Найважливішим напрямком кадрового забезпечення медичних організацій є організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації медичних кадрів.

Постійні трансформації зовнішнього середовища викликають змінення вимог до професійної компетентності персоналу. Сучасна спрямованість інновацій у кадровій сфері пов'язана з такими завданнями: управління результативністю (планування цілей і завдань; розвиток лідерського потенціалу; винагорода та мотивація, збалансованість роботи та особистого життя); професійний розвиток персоналу (розробка стратегії розвитку персоналу; створення можливостей для постійного професійного розвитку працівників; впровадження концепції організації, що навчається); розвиток організаційної культури щодо створення робочого/творчого середовища (створення сприятливого навчального середовища; розбудова психологічного капіталу працівників; стимулювання креативних ідей; підвищення адаптивності персоналу до нововведень; залученість і лояльність персоналу, згуртованість колективу); взаємодія та комунікація (інформування працівників щодо цілей та результатів роботи; стимулювання відкритого спілкування; розвиток навичок міжособистісної комунікації, працювати з конфліктами); впровадження концепцій стратегічного та інноваційного лідерства (проведення організаційних змін, розробка стратегій впровадження інновацій, формування креативної команди та розвитку інноваційних навичок персоналу).

Сучасні тренди у сфері людського капіталу свідчать про особливий інтерес до сталого розвитку персоналу, спрямованого на підвищення рівня здоров'я та загального добробуту працівників, вдосконалення навичок та забезпечення високої працездатності; парадоксу прозорості; створення мікрокультур в робочому середовищі; розширення показників продуктивності; лідерства та HR без меж.

Таким чином, у сучасних умовах кадрова політика повинна бути орієнтована на пріоритет соціальних цінностей та соціальну політику. Від сучасної кадрової політики залежить підвищення ефективності професійної діяльності персоналу, зниження плинності кадрів, підвищення престижу медичної установи, створення сприятливого клімату для генерації інноваційних ідей, поліпшення умов праці, створення нових можливостей для самореалізації та сприяння професійному розвитку персоналу, забезпечення комфортного психологічного клімату, залучення фінансових ресурсів.

Перелік посилань

1. Власенко Р.В. Щодо кадрового забезпечення галузі охорони здоров'я. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://surl.li/sfhhek>
2. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 9. С. 712–715.
3. Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навч. посібник. Х. : ХНАДУ, 2016. 200 с.
4. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Управління персоналом: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2022. 371с.
5. Величко А.В., Силаєв А.В. Особливості формування кадрової політики організації в сучасних умовах. Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. 2012. № 1 (5). Том 2. С. 38–44.