

УДК 354.1

*Т. В. Савіна,
аспірант кафедри управління охороною суспільного здоров'я,
Національна академія державного управління при Президентові України*

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

T. Savina,
Postgraduate student of the Department of Public Health
National Academy of Public Administration under the President of Ukraine

HUMAN RESOURCES FOR HEALTHCARE IN UKRAINE: STATE AND DEVELOPMENT PROSPECTS

У статті розглянуто основні проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні. Визначено низку ризиків, що містять у собі проблеми кадрового забезпечення у зазначеній сфері. Серед невідкладних завдань, що стоять перед вітчизняною системою охорони здоров'я, є питання вдосконалення кадрової політики, адже кадровий потенціал є найвагомішою складовою ресурсного забезпечення системи охорони здоров'я. Автором запропоновано основні напрями оптимізації кадрової політики в сфері охорони здоров'я в Україні, виходячи з того, що ефективна кадрова політика є потужним інструментом забезпечення ефективного функціонування сфери охорони здоров'я.

The article deals with the main problems of personnel protection of the health care sector in Ukraine. A number of risks are highlighted, which include the problems of personnel provision in this area. Among the urgent tasks facing the domestic health care system, is the issue of improvement of personnel policy, because the personnel potential is the most important component of the resource provision of the health care system. The author proposes the main directions of optimization of personnel policy in the field of health care in Ukraine, based on the fact that effective staffing policy is a powerful tool for ensuring the effective functioning of the healthcare sector.

Ключові слова: державне управління, сфера охорони здоров'я, кадрове забезпечення, система охорони здоров'я, кадрова політика.

Key words: public administration, healthcare, staffing, healthcare system, personnel policy.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

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 перебувальною галузі відповідно до су-

спільних потреб та міжнародних норм і стандартів. 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.

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 особливо увагу слід приділяти кадровому питанню.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Науковці України приділяють усе більшу увагу пошуку шляхів удосконалення державного управління системою охорони здоров'я в умовах суспільних трансформацій. Так, окремі важливі аспекти управління охороною здоров'я вже стали предметом розгляду багатьох дослідників. Вагомий внесок у розвиток специфічних особливостей теорії та практики державного управління охороною здоров'я зробили М.І. Бадюк, М.М. Білінська, Ю.В. Вороненко, З.С. Гладун, Л.І. Жаліло, В.М. Лобас, В.Ф. Москаленко, В.М. Пономаренко, Я.Ф. Радиш, В.В. Рудень, І.М. Солоненко, А.В. Степаненко, А.Р. Уваренко, В.І. Чебан та інші.

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 [4, с. 38].

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є визначення основних проблем кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні та обґрунтування пріоритетних напрямів щодо підвищення ефективності державної кадрової політики у досліджуваній сфері.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

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 [6]:

— 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) [1, с. 12];

— неуккомплектованість посад як лікарів, так і середнього медичного персоналу (відсоток укомплектованості лікарями становив 80,6 %, при цьому відсоток укомплектованості лікарями обласних лікарень — 85,1%, міських — 77,8 %, центральних районних лікарень — 76,2 %, дільничних — 71,3 %, селищних лікарських амбулаторій — 69,2%) [3];

— 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 [2];

— значне зниження якості кадрів системи охорони здоров'я України, яке проявляється у низькій конкурентоспроможності випускників вищих медичних навчальних закладів України та збільшеням 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 [5].

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 (7—8) для патронажної служби;

— формування професійного самоврядування у вирішенні питань кадрової та інноваційної політики, розробці єдиних стандартів надання медичної допомоги та оцінці її якості.

ВИСНОВКИ

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; здійснення підготовки фахівців за новими спеціальностями: медичний психолог, клінічний фармацевт, економіст охорони здоров'я, фахівець з інформатики охорони здоров'я, фахівець з експлуатації медичної техніки, менеджер охорони здоров'я; розширення підготовки сімейних лікарів — лікарів загальної практики; розробка нових державних стандартів вищої медичної та фармацевтичної освіти, освітньо-кваліфікаційних характеристик фахівців, освітньо-професійних програм та засобів уніфікованої оцінки рівня знань медичних і фармацевтичних працівників; удосконалення системи підготовки медичних сестер тощо.

Література:

1. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2016 році / Статистичний бюлетень. — Київ. — 2017. — С. 11—14.
2. 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 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua/>

doccatalog/document/16750191/zvit_17-2.pdf?subportal=main

3. МОЗ: заходи щодо розв'язання проблеми кадрового дефіциту [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.vz.kiev.ua/?p=2283>

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". — К., 2009. — 72 с.

5. Україна — донор медичних кадрів для багатьох країн [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://health.unian.net/ukr/detail/223513>

6. WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.who.int/hrh/en/>

References:

1. Health care facilities and morbidity of the population of Ukraine in 2016 (2016) / "Statistical bulletin", Kiev, pp. 11—14.

2. Report of the Accounting Chamber of Ukraine on the results of the audit of the effectiveness of using the state budget funds foreseen for the execution of the state order for the training of specialists with higher education by the higher medical and pharmaceutical educational institutions of Ukraine, available at: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16750191/zvit_17-2.pdf?subportal=main (Accessed 11 July 2017).

3. Ministry of Health: measures to solve the problem of personnel shortage, available at: <http://www.vz.kiev.ua/?p=2283> (Accessed 8 June 2017).

4. The role of human resource management in improving the performance of the health care system of Ukraine (2009) / The manual was prepared within the framework of the European Union project "Promoting Reform of Secondary Health Care in Ukraine", Kiev, pp. 38—39.

5. Ukraine is a donor of medical personnel for many countries, available at: <http://health.unian.net/ukr/detail/223513> (Accessed 3 July 2017).

6. "WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel", available at: <http://www.who.int/hrh/en/> (Accessed 15 July 2017).

Стаття надійшла до редакції 20.07.2017 р.

ПЕРЕДПЛАТА

ВИДАННЯ МОЖНА ПЕРЕДПЛАТИТИ З БУДЬ-ЯКОГО МІСЯЦЯ!

— ЧЕРЕЗ РЕДАКЦІЮ (ТЕЛ. 458-10-73);

— ЧЕРЕЗ ДП "ПРЕСА"
(У КАТАЛОЗІ ВИДАНЬ УКРАЇНИ);

— ЧЕРЕЗ ПЕРЕДПЛАТНІ АГЕНТСТВА: "САММІТ", "ІДЕЯ", "БЛІЦ ІНФОРМ", "KSS", "МЕРКУРІЙ", "ПРЕСЦЕНТР", "ВСЕУКРАЇНСЬКА ПЕРЕДПЛАТНА АГЕНЦІЯ", "ФЛОРА", "ПЕРІОДИКА", "КОБЗАР", "ДІАДА", "ДІЛОВА ПРЕСА", "ФАКТОР"