
О.Л.Корольчук,

кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри управління охороною суспільного
здоров'я НАДУ

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМНИХ АСПЕКТІВ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

Останні роки, за умов посилення впливу системи охорони здоров'я, як соціального інституту, на сучасне суспільство, увага держави направлена на вивчення питань, що стосуються медичної освіти та підготовки, розподілу, закріплення професійних кадрів, формування стратегії їхнього планування та прогнозування.

Вирішення кадрової проблематики передбачає розробку еволюційних програмних методів та напрямів на основі проведення наукового аналізу фактичного стану, вивчення тенденцій, що склалися в даній площині діяльності країни та світової практики [2; 6; 7].

Праця медичного працівника є однією з найдинамічніших як з точки зору своєї специфічності, так і з точки зору динаміки життя людини та суспільства: змінюється демографічна ситуація, тривалість життя, структура, розповсюдженість хвороб. Розвиток медичної науки, поява нових напрямів, засобів діагностики та лікування також змінюють потреби в кадрах, що надають первинну, вторинну та третинну медичну допомогу.

Серед основних проблемних питань для вирішення сучасної України залишаються зменшення якості та кількості кадрів системи охорони здоров'я (відсутні аудит, адекватний контроль та оцінка продуктивності, стандарти, механізми тощо); залишається велика кількість тих, хто не працює за фахом, полишаючи галузь в зв'язку із відношенням влади до лікарів, бюрократією в медичній діяльності, низьким авторитетом, недостатніми можливостями професійного зростання, великим фізичним навантаженням, низьким рівнем безпеки та вкрай неадекватною оплатою праці тощо; підвищуються вимоги до системи охорони здоров'я від надання медичної допомоги до споживання послуг даної сфери.

Метою кадрової політики є підготовка та перепідготовка спеціалістів,

які відповідатимуть вимогам сучасності: прогресивні знання; здатність забезпечити клінічну та економічну ефективність, використовуючи сучасні медичні технології та новітні методи профілактики, діагностики, лікування; досягнення адекватного співвідношення лікарів та середнього медичного персоналу тощо. З організаційної точки зору, кадрова політика повинна відповідати системі неперервної професійної освіти та бути направленою на стимулювання особистісної мотивації працівників до постійного саморозвитку, покращення якості знань, вмінь, відповідно до розвитку науки, національних стандартів, новітніх медичних технологій, стандартів Всесвітньої Федерації медичної освіти.

Важливими для вирішення в кадровому питанні також залишаються: розвиток системи управління кадровим потенціалом на основі зміни медико-організаційних, процесуальних підходів до атестації лікарів та ліцензування, із впровадженням сучасних, удосконалених індикаторів, строків, рейтингових критеріїв; розробка кваліфікаційних моделей (компонентів та функцій) та реінновації; створення умов, мотивації, для безперервної самоосвіти та самовдосконалення, із забезпеченням доступності до професійних інформаційних ресурсів (профільних журналів, монографій, довідників, електронних посібників, Інтернет-ресурсів тощо), нормативне визначення нових функцій медичних працівників а управлінців охорони здоров'я; підняття привабливості професії та впровадження стимулів до підвищення професіоналізму тощо.

Список використаних джерел

1. Державна кадрова політика в Україні : стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенка, Ю. П. Сурміна]. – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.
2. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Т. 2 : Методологія державного управління / наук.-ред. колегія : Ю. П. Сурмін, П. І. Надолішній та ін. – К. : НАДУ, 2011. – 692 с.
3. Колпаков Е.В. Реформа здравоохранения и материально-техническое обеспечение //Медицинская картотека.2006. №1. С.6-8.
4. Наказ Міністерства охорони здоров'я України No 81 «Про затвердження Переліку спеціальностей та строки навчання в інтернатурі випускників медичних та фармацевтичних вищих навчальних закладів, медичних факультетів університетів» від 23.02.2005 року зі змінами та доповненнями Наказами МОЗ України No 124 від 24.03.2005 р.; No 621 від 21.11.2005 р.; No 93 від 26.02.2007 р.; No 793 від 10.12.2007 р.
5. Наказ Міністерства охорони здоров'я України No 98 «Про поліпшення якості підготовки лікарів на етапі післядипломної підготовки» від 01.03.2005 р.
6. Наказ Міністерства охорони здоров'я України No 230 «Про внесення змін до наказу МОЗ України від 07.12.1998 року No346» від 24.04.2008 р.
7. Наказ Міністерства охорони здоров'я України No 818 «Про вдосконалення атестації провізорів та фармацевтів» від 12.12.2006 р.