

## ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*The essence of personnel potential is determined and the peculiarities of its formation in health care establishments are considered, in particular the main problems and the level of staffing are determined on the example of health care institutions in Zhitomyr region.*

Під кадровим потенціалом, зазвичай, розуміють здатність всіх працівників підприємства, установи чи організації якісно та у відповідні терміни вирішувати поставлені завдання. Проблеми управління кадровими ресурсами та кадровий дефіцит працівників охорони здоров'я визнані Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) глобальним ризиком.

Наразі, за даними ВООЗ, у світі не вистачає 7,2 млн. фахівців у сфері охорони здоров'я. До цього долучаються проблеми територіальної і фахової диспропорції. З метою подолання цієї проблеми створено Глобальну стратегію для розвитку кадрових ресурсів охорони здоров'я: трудові ресурси 2016-2030 р. (WHO Global Strategy on Human Resources for Health 2016-2030) [1]. В теперішній час в Україні відсутні професійні стандарти фахівців охорони здоров'я, які б відповідали сучасним світовим вимогам та дозволяли б сформуванню єдині підходи до встановлення вимог до кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я. Жоден з вітчизняних нормативно-правових документів, що стосується кадрової політики у сфері охорони здоров'я України, не містить цілісної стратегічної програми вирішення проблем кадрового забезпечення цієї сфери, концептуальних задач та механізмів реалізації кадрової політики в сфері охорони здоров'я, хоча в них частково відображені такі важливі питання як удосконалення державних освітніх стандартів підготовки медичних кадрів задля підвищення якості підготовки фахівців, забезпечення та управління якістю медичної допомоги, прогнозування кадрового забезпечення у відповідності до потреб охорони здоров'я з урахуванням її перетворень, а також демографічної ситуації в країні [2].

Дослідженням встановлено, що основними невирішеними проблемами кадрової політики України є відсутність стратегічного планування підготовки медичних кадрів та управлінців для сфери охорони здоров'я; недосконалість системи кваліфікаційних вимог для управлінських кадрів сфери охорони здоров'я; відсутність послідовного управлінського підходу до забезпечення кадрами. Між тим, забезпеченість лікарями в Україні тривалий час була нижчою від середньої для Європи в цілому, країн Європейського Союзу і лише дещо перевищувала показники чисельності лікарів на 10000 жителів у країнах Центральної та Східної Європи. Проте порівняти цей показник з іншими країнами важко, адже, скажімо, у країнах Західної Європи є такий показник, як забезпеченість населення практикуючими лікарями (без урахування лікарів, зайнятих адміністративною роботою, тих, хто працює в системі санітарно-епідемічного нагляду, у допоміжних діагностичних і лікувальних підрозділах, у наукових і лікувальних закладах з теоретичних спеціальностей, а також стоматологів). У нас же враховуються всі лікарі, незалежно від того, де вони працюють, чи займаються лікувальним процесом. До речі, сьогодні в Україні забезпеченість практикуючими лікарями дорівнює середньоєвропейському показнику – 26,5 [3]. Якщо розглянути кадровий потенціал закладів охорони здоров'я Житомирської області, то можна зазначити, що забезпеченість лікарями на 10000 населення має тенденцію до зниження і становить – 34,4 (табл. 1).

Таблиця 1.

Забезпеченість кадрами закладів охорони здоров'я Житомирської області за 2014-2018 роки\*

Окремі показники	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.
Всього штатних посад:	30560,75	30334,25	29745,25	29470,50	28261,50
У т.ч. лікарів:					
штатних посад	5716,5	5716,75	5658,5	5558,50	5353,50
фізичних осіб (без зубних)	4386	4402	4340	4272	4240
у т.ч. інтерни	350	355	362	353	363

Продовження табл. 1

у т.ч. пенсійного віку	1160	1126	1133	1127	1112
забезпеченість лікарями (на 10 тис. нас)	34,7	35,0	34,8	34,4	34,4
атестовано (у %)	72,7	73,4	74,3	74,7	73,9
Молодших спеціалістів з медичною освітою:					
штатних посад	12308,25	12307,50	12014,0	11927,25	11441,25
фізичних осіб	12901	12856	12378	12127	11343
пенсійного віку	1529	1480	1323	1290	1135
забезпеченість (на 10 тис. нас)	102,1	102,3	99,2	97,7	92,1
атестовано (у %)	66,8	68,3	70,2	71,1	71,9

\*Узагальнено авторами за [4]

Отже, виходячи із існуючих проблем формування кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я на сучасному етапі, вважаємо за потрібне:

1. Модернізувати нормативно-правову базу кадрової політики у сфері охорони здоров'я з урахуванням умов її розвитку та враховуючи досвід міжнародної, у першу чергу європейської практики;
2. Вдосконалення планування забезпеченості кадрами закладів охорони здоров'я на різних рівнях;
3. Вдосконалення системи мотивації та стимулювання медичних працівників;
4. Оптимізація якості підготовки медичних кадрів в Україні, приведення її до європейських стандартів тощо.

#### **Список використаної літератури:**

1. Health workforce and services Draft global strategy on human resources for health: workforce 2030. WHA69/38 - Режим доступу: [http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA69/A69\\_38-en.pdf](http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_38-en.pdf).
2. Авраменко Т.П. Кадрова політика у реформування сфери охорони здоров'я: аналіт. доп. - К.: НІСД, 2012. - 35 с, Коба Н.М. Основні проблеми державної кадрової політики з підготовки керівників охорони здоров'я / Коба Н.М., Ісаєнко Р.М., Короленко В.В., Глушаниця О.Ф., Ременник О.І., Лазоришинець В.В. // Український науково-медичний молодіжний журнал. - 2012. - №2. - С. 16-22.
3. Короленко В.В., Юрочко Т.П. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції. - К., 2018. - 96 с.
4. Показники діяльності закладів охорони здоров'я Житомирської області за 2014-2018 рр. - Режим доступу: [http://oz.zt.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=31&Itemid=5](http://oz.zt.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=31&Itemid=5).