

**Сумський державний університет
Медичний інститут
Кафедра громадського здоров'я**

Кадрова політика в сфері охорони здоров'я



**СТАРШИЙ ВИКЛАДАЧ
СМІЯНОВА О.І.**

Основу діяльності усіх сфер економіки України становить їх кадровий потенціал, він же забезпечує ефективність та якість надання відповідних медичних та управлінських послуг.

Формування кадрового потенціалу - один із основних напрямів розвитку системи охорони здоров'я.

Серед невідкладних завдань, що стоять перед вітчизняною системою охорони здоров'я, на перший план виступає вдосконалення кадрової політики.

Кадровий потенціал є вагомішою 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.

Ефективна кадрова політика має бути спрямована на покращення результативності діяльності як окремого медичного працівника, так і системи охорони здоров'я в цілому. Стратегія побудови кадрової політики повинна ґрунтуватися на реальних потребах медичної галузі.

На сьогодні лєвова частка (понад 40 % у світі, а в Україні – понад 70 %) видатків на охорону здоров'я витрачається на оплату праці працівників системи охорони здоров'я.

Основними принципами кадрової політики є соціальна справедливість, комплексність та послідовність її проведення; збалансованість суспільних інтересів та інтересів окремих суспільних груп; професіоналізм; збалансованість представництва досвідчених та молодих працівників з урахуванням тендерної рівності; відповідальність держави за створення передумов для реалізації життєво важливих інтересів людини, реалізації громадянами права на освіту і працю; взаємоповага у відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем; партнерство держави і недержавного сектору; безперервність навчання.

Часті зміни засад кадрової політики в охороні здоров'я, спричиняють значну плинність кадрів серед медичних працівників - за останні роки важливою проблемою стала еміграція кваліфікованого персоналу у пошуках кращих умов праці.

Залишаються законодавчо неврегульованими численні аспекти забезпечення прав медичних працівників, що гальмує розвиток системи охорони здоров'я.

Медики скаржаться на недостатнє матеріальне забезпечення, а громадяни закидають їм недбале ставлення до обов'язків і хабарництво.

Проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я мають глобальний характер. Міжнародні експерти вказують, що будь-які, найпередовіші технології й досягнення в сфері медицини, не зможуть позитивно вплинути на здоров'я населення за відсутності належно підготовлених працівників системи охорони здоров'я.



Типові вади кадрового забезпечення системи охорони здоров'я

- 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.

Типові вади кадрового забезпечення системи охорони здоров'я

- Виражена неоднорідність в 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 в кадрових ресурсах охорони здоров'я.

Типові вади кадрового забезпечення системи охорони здоров'я

- Недосконала і ненадійна інформаційна та дослідна база з кадрових ресурсів охорони здоров'я .
- Загальні проблеми КРОЗ (дефіцит медичних кадрів, дисбаланс практичних навичок в залежності від інтенсивності навантаження лікарською практикою, нерівномірний розподіл медичних кадрів, незадовільні умови робочого середовища, трудова міграція медичних кадрів).

Проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я

Складність структури кадрових ресурсів. За оцінками ВООЗ на теперішній час у світі налічується понад 59 мільйонів медико-санітарних працівників, зайнятих повний робочий день.

Складну структуру кадрів сфери охорони здоров'я підтверджує й номенклатурний перелік профілів лише суто медичної та фармацевтичної діяльності сфери охорони здоров'я: в Європейських країнах – понад 53 одиниці спеціалізації, в Україні лише лікарських спеціальностей –123.

Проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я

Проблеми статистичного обліку медичних кадрів. Існуюча статистична база медичних кадрів не в повній мірі враховує складну кадрову структуру галузі. Відповідно, неповна (або викривлена) статистична інформація, щодо кадрового забезпечення галузі, призводить до неефективного планування підготовки та перепідготовки медичних кадрів.

Недоліки статистичної звітності та відсутність загальноприйнятих визначень і аналітичних інструментів ускладнюють завдання проведення моніторингу кадрових ресурсів охорони здоров'я на будь-якому рівні - від глобального і регіонального до національного та субнаціонального.

Проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я

Дефіцит кадрів. Дефіцит кадрів охорони здоров'я у світі складає близько 2,3 мільйона лікарів, медсестер і акушерок і понад 4 мільйона працівників охорони здоров'я в цілому. У деяких регіонах світу, особливо в країнах Африки на південь від Сахари, для подолання кризи чисельність наявних кадрів охорони здоров'я має бути збільшена майже на 140 %. Для покриття кадрового дефіциту у світі потрібно, як мінімум, 4,25 млн працівників сфери охорони здоров'я.

Проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я

Співвідношення чисельності середнього медичного персоналу та чисельності лікарів. За даними ВООЗ, оптимальне співвідношення становить 4 до 1. Таке внутрішньо кадрове співвідношення мають такі країни як Канада, Сполучені Штати Америки, тоді як в деяких регіонах цей показник варіює в межах від 8:1 - в Африці, до 1,5:1 - в регіоні Західної частини Тихого океану, а в таких країнах як Мексика, Перу, Сальвадор і Чилі на одного лікаря припадає менше однієї медсестри.

Проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я

Нерівномірність у розподілі медичних кадрів, географічний дисбаланс. Майже усі країни світу потерпають від нерівномірного територіального розподілу медичних працівників, які, як правило, сконцентровані в міських районах і вкрай слабо - в сільських. Така ситуація, як вказують експерти ВООЗ, має значне поширення і являє собою серйозну проблему в галузі забезпечення медико-санітарних послуг на національному рівні.

Проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я

Зростання мобільності (незапланована міграція). На сьогодні, як вказують міжнародні експерти, всі країни світу є частиною загального ринку праці, однією із характеристик якого є збільшення внутрішньої і міжнародної професійної мобільності працівників сфери охорони здоров'я.

В останні роки міграційні процеси значно активізувалися, особливо у Європі, адже стимулювання трудової міграції є ключовим моментом політики ЄС, заснованої на принципі вільного пересування людей відповідно до вимог єдиного європейського ринку. При існуючому розриві між доходами в «старих» країнах ЄС і «нових» країнах Східної та Центральної Європи, значно активувався процес найму медсестер, лікарів та інших працівників охорони здоров'я «нових» країн ЄС «старими» країнами ЄС.

Проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я

Умови праці, відсутність мотивації. Ефективність роботи системи охорони здоров'я в першу чергу залежить від продуктивності праці, рівня підготовки її працівників, раціонального використання кадрів і їхньої мотивації до роботи.

Міжнародна спільнота, фахівці ВООЗ останнім часом приділяють багато уваги саме проблемам робочого середовища медичних працівників, вказуючи на те, що заходи щодо створення сприятливого робочого середовища відіграють ключову роль в забезпеченні як достатньої кількості кадрів охорони здоров'я, так і високої якості, продуктивності і мотивації цих кадрів.

Проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я

Обмежені можливості в регулюванні та управлінні та слабка інформаційна база з кадрів. Однією із визначальних проблем є відсутність або неналежний рівень систем моніторингу складових вищезазначених проблем, що вкрай необхідно для розробки кадрової політики, планування, проведення програм та звітності.

Основною лінією у підготовці медичних працівників стає їх подальша професіоналізація і дієздатність, створення системи формування кадрового потенціалу сфери охорони здоров'я в межах єдиної кадрової політики України з урахуванням викликів, які постають перед галуззю в умовах європейської інтеграції.



Під терміном «кадрова робота» розуміється діяльність суб'єктів державної кадрової політики, органів управління та кадрових служб підприємств, установ, організацій, спрямована на забезпечення реалізації принципів, цілей і завдань, які визначаються кадровою політикою.

Мета кадрової політики в охороні здоров'я — підготувати потрібних працівників необхідної кваліфікації, поставити їх у потрібне місце і дати потрібне завдання. При цьому необхідно зберегти гнучкість з метою реагування на кризові ситуації, вирішувати існуючі проблеми та прогнозувати майбутні.

На сьогодні в СОЗ України не визначено обґрунтованої потреби в медичних кадрах.

В Україні відсутнє концептуальне проектування та стратегічне планування кадрової політики в охороні здоров'я, що унеможлиблює запровадження ефективних змін у медичній галузі у зв'язку з розпорошенням та неадекватним використанням фінансових ресурсів, відходом від соціально орієнтованих принципів політики у сфері охорони здоров'я.

Кадровий потенціал сфери охорони здоров'я України, у відповідності до штатних розписів закладів охорони здоров'я за профілями обслуговування, складається з таких основних категорій: лікарі, середні медичні працівники, молодший медичний персонал та інші категорії обслуговуючого персоналу.



Медичну допомогу населенню України надають заклади охорони здоров'я, підпорядковані МОЗ України, Міністерства інфраструктури України, АМН України, а також заклади охорони здоров'я приватної власності тощо.

Основну частку загальної кількості лікарів сфери охорони здоров'я України складають лікарі системи МОЗ – понад 87 % лікарського кадрового потенціалу.



Проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні:

- скорочення чисельності медичних працівників (як лікарів, так і середнього персоналу);**
- неукомплектованість посад як лікарів, так і середніх медичних працівників;**
- постаріння кадрового потенціалу;**
- диспропорція кадрового забезпечення (між різними регіонами країни, а також міською та сільською місцевостями).**

Стратегічне планування та розроблення політики у сфері трудових ресурсів охорони здоров'я має ґрунтуватися на таких складових:

- Оцінка існуючого стану медичних кадрів і потенціалу, необхідного для здійснення політики в галузі кадрових ресурсів охорони здоров'я.**
- Планування кадрових ресурсів, що насамперед визначається співвідношенням працівників охорони здоров'я та цільових популяцій і ефективним наданням медичних послуг.**
- Комплексна інформаційна СОЗ.**
- Управління людським капіталом охорони здоров'я, що охоплює не лише управління людьми, а й управління процесами на різних рівнях системи, здійснюване самими людськими ресурсами за допомогою ціннісно-цільового та компетентнісного методів управління.**
- Визначення пріоритетних потреб і дій на основі існуючого стану кадрових ресурсів охорони здоров'я з демонстрацією послідовності здійснення політики, розробленням і реалізацією пріоритетних дій у галузі кадрових ресурсів охорони здоров'я.**
- Впровадження професійного медичного самоврядування з поступовим передаванням регуляторних та управлінських функцій до самоврядної інституції.**

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

