безпека праці.

Кожний показник або їх комбінація в цілому показують ефективність відповідних заходів.

4. Результати опитування працівників:

усне опитування (інтерв'ю);

письмове опитування (анкетування) [3].

Роль кадрової політики у підвищенні ефективності праці персоналу виявляється у тому, що вона дає змогу: ефективно взаємодіяти керівництву з персоналом; покращувати взаємодію підрозділів; надавати послідовності процесу прийняття кадрових рішень; інформувати персонал щодо правил внутрішньої поведінки, цінностей компанії; покращувати морально-психологічний клімат у колективі [1, 4].

В умовах ринкової економіки, коли чинники зовнішнього середовища міняються дуже швидко, головним фактором ефективності кадрової політики є її гнучкість та адаптивність. Це можливо за наявності на підприємстві висококваліфікованого кадрового потенціалу. Сьогодні потенціал працівника стає все більше явним критичним фактором розвитку підприємства.

Використана література:

1. Шаповал О. А. Кадрова політика та шляхи її покращення. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 712–715.

2. Бучинська Т. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 10(1). С. 74–77.

3. Балабанова І. В., Сардак О.В. Управління персоналом : навч. посіб. Донецьк : Дон Дует, 2004. 356 с.

4. Кравченко О. О. Роль кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2016. №3. С. 355–359.

Визначення проблем кадрового забезпечення в сфері охорони здоров'я

Попова І. А., *к.е.н., с.н.с., доцент кафедри Організації та економіки фармації Національного фармацевтичного університету*

Муратказиєва Н. А., *здобувач вищої освіти 5 курсу спеціальності «Фармація» Національного фармацевтичного університету*

ira_popova_dik@ukr.net

Одним з напрямів державної політики є забезпечення кадрами сфери охорони здоров'я України. Сьогодні на рівні держави відбуваються кардинальні зміни в усіх сферах життєдіяльності населення України, це стосується й медицини, зокрема перебудови практичної роботи лікарів. Підтримання системи охорони здоров'я для забезпечення відповідного рівня здоров'я своїх громадян є пріоритетним завданням держави. Це передбачає потребу належного розвитку цієї сфери, особливо кадрового потенціалу як основної її складової.

Якість і доступність надання медичної допомоги населенню країни залежать від рівня забезпеченості закладів охорони здоров'я медичними працівниками та їхнього професійного рівня. Реалізація ефективної кадрової політики в системі охорони здоров'я є важливим інструментом реформування медичної сфери. Складовими успіху розвитку медицини в будь-якій країні є професійна освіта, профільна наука і практична діяльність.

Медичні працівники України традиційно посідали почесне і достойно оплачуване місце в суспільстві. За останні десятиріччя дефіцит фінансування галузі призвів до значного зменшення їхніх прибутків. Фактично медперсонал став самотужки рятувати свої робочі місця – єдине джерело своїх доходів. Сьогодні зарплата молодших і середніх медпрацівників по суті не відрізняється. Мало вона відрізняється й у лікарів. Кадровою проблемою медичної сфери є незадоволення потреби в дільничних терапевтах, педіатрах; низька забезпеченість лікарями сільського населення; невідповідність чисельності і структури медичних кадрів стратегічним завданням реформування системи охорони здоров'я.

Зменшення забезпеченості населення середнім медичним персоналом зумовлено падінням престижності спеціальності середнього медичного працівника. Медичні сестри залишають сферу охорони здоров'я на користь інших секторів економіки, передусім через низьку заробітну плату і відсутність можливостей для кар'єрного зростання.

Незважаючи на те що понад 70 % видатків на охорону здоров'я в Україні витрачається на оплату праці працівників медичної сфери, це не сприяє підвищенню якості медичної допомоги. Проблеми кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я мають глобальний характер.

Міжнародні експерти зазначають, що будь-які найпередовіші технології й досягнення у сфері медицини не зможуть позитивно вплинути на здоров'я населення за відсутності належно підготовлених працівників системи охорони здоров'я.

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:

– 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.

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);

– неукомплектованість 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%);

– 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;

– значне зниження якості кадрів системи охорони здоров'я України, яке проявляється у низькій конкурентоспроможністю випускників вищих медичних навчальних закладів України та збільшенням 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.

Слід зауважити, що проблеми кадрового забезпечення у сфері охорони здоров'я містять у собі низку таких ризиків:

– 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.

Отже, аналіз дозволяє ствердити, що на сучасному етапі розвитку системи охорони здоров'я України щодо кадрового забезпечення та державного управління ситуація ускладнюється такими чинниками:

– браком фахівців – менеджерів охорони здоров'я;

– відсутність фахового стратегічного планування кадрової ситуації на місцях;

– невідповідність статистики й офіційної звітності реальному стану справ;

– низька заробітна плата, зниження престижу професії.

Для практичної реалізації державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я потрібно:

1) розробити регіональні програми підготовки медичних працівників для закладів охорони здоров'я, ширше використовувати при цьому систему цільового направлення на підготовку кадрів (особливо серед сільської молоді, а також молоді «проблемних» регіонів). Для цього передбачити відповідні кошти в місцевих бюджетах;

2) внести зміни до системи вузької спеціалізації в інтернатурі після того, як випускники відпрацюють сімейними лікарями три роки в регіонах, де найбільш гостро відчувається в них потреба;

3) запровадити диференціацію розміру оплати праці медичних працівників залежно від рівня їхньої кваліфікації, обсягів, якості, складності, ефективності та умов виконуваної роботи, а також неперервності стажу роботи.

Таким чином, виходячи з нагальної потреби реформування галузі охорони здоров'я, на нашу думку, основними завданнями цього процесу є такі: підвищення доступності та якості медичних послуг; розвиток матеріально-технічної бази медичних установ; оптимізація мережі медичних установ; удосконалення і реформування бюджетного фінансування галузі; створення механізмів ефективного управління і контролю якості надання медичних послуг та фінансування; удосконалення кадрової політики; орієнтація на пріоритетність профілактики і раннього виявлення захворювань.

Управління персоналом у фармацевтичному секторі

Попова І. А., *к.е.н., с.н.с., доцент кафедри Організації та економіки фармації Національного фармацевтичного університету*

Коркіна О. М., *здобувач вищої освіти 5 курсу спеціальності «Фармація» Національного фармацевтичного університету*

ira_popova_dik@ukr.net

Управління людськими ресурсами продовжує залишатися найбільш слабкою ланкою в загальній системі управління підприємствами. Економічне мислення і суспільна свідомість в даній області перебудовується украй поволі. Недооцінка управління людськими ресурсами, реалізація необґрунтованих кадрових рішень стримує впровадження в практику нововведень в інших сферах управління, не дозволяє організувати ефективну систему управління підприємством в цілому, оскільки всі сфери управління тісно взаємозв'язані між собою і дають якнайповнішу віддачу лише у взаємозв'язку одна з одною.

Реформування суспільних відносин в Україні торкнулося і фармацевтичної сфери, що не могло не відобразитись на управлінні галуззю та конкретними підприємствами. Оскільки ефективність діяльності будь-якої організації визначається ефективністю діяльності персоналу, це спричиняє необхідність пошуку нових ефективних прийомів та методів управління персоналом.