

Використана література:

1. Красіловська З. В. Становлення інституту медіації в системі публічного управління: теоретико-правовий аспект: дис. ... к.н. держ. упр. Одеса, 2017. 221 с.

Світові тенденції державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я

Яковлева І. І., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності

«Адміністративний менеджмент», НФаУ

Коляда Т. А. к.ю.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та

публічного адміністрування, НФаУ

takolyada@ukr.net

Позитивний досвід ефективного функціонування та розвитку системи охорони здоров'я зарубіжних країн переконливо доводить, що найбільшого успіху у цьому напрямку досягають країни, де ключову роль відводять кадрам та кадровій політиці.

Однак, експерти ВООЗ визначають такі основні проблеми в кадровому забезпеченні сфери охорони здоров'я у світі:

1. Це розгалужена структура кадрових ресурсів. Сьогодні у країнах ЄС наявна достатньо велика кількість та складна класифікація посад сфери охорони здоров'я. Наразі наявні близько 60 спеціалізацій і це ускладнює як процес аналізу наявних кадрових ресурсів сфери охорони здоров'я, так і процес планування потреб в медичних кадрах відповідної кваліфікації на майбутнє;

2. Дефіцит кадрів. Незважаючи на достатню кількість ВНЗ та значну кількість студентів в них, глобальним залишається питання недостатньої кількості медичних кадрів. Так, дефіцит кадрів сфери охорони здоров'я у світі складає понад 4 млн. осіб;

3. Недосконалість статистичного обліку кадрів. Відсутність єдиних підходів до формалізації статистичних показників сфери охорони здоров'я у світі ускладнює можливість ефективного планування, використання та розподілу медичних кадрів;

4. Нерівномірність співвідношення середнього медичного персоналу та лікарів. За офіційними даними ВООЗ, оптимальними є співвідношення лікар-середній медичний персонал як 1:4;

5. Територіальний дисбаланс – майже усі без винятку країни світу страждають від нерівномірності географічного розподілу медичних кадрів. У більшості країн світу зберігається тенденція до великої концентрації медичних працівників у містах та незначної – у сільській місцевості;

6. Мобільність кадрів. На думку експертів ВООЗ, міжнародна та внутрішня міграція медичних кадрів у світі завжди існувала, але протягом останніх років вона активізувалася в силу оприлюднених принципів Європейського Союзу щодо можливості вільного пересування відповідно до сучасних вимог європейського ринку праці;

7. Незадовільне матеріальне стимулювання та умови праці. Економічна криза погіршила й без того несприятливу мотиваційну складову. У світі вимоги до кваліфікації та виконання обов'язків медиків підвищуються, а оплата праці при цьому у більшості країн не зростає, що знижує мотивацію до праці. Щодо умов праці експерти ВООЗ вважають, що атмосфера та умови, в яких працюють медичні працівники справляють значний вплив на продуктивність та якість їх праці;

8. Відсутність ефективного моніторингу забезпечення кадрами медичної галузі. У різних країнах використовуються різні підходи до класифікації медичних працівників, що унеможливує проведення порівняльного аналізу між країнами. Крім того у деяких країнах відсутні стандарти збору даних про кадровий потенціал та існує брак інформації про якість освіти та особливості підготовки кадрів сфери охорони здоров'я, а також їх готовності до професійної діяльності.

Аналізуючи досвід зарубіжних країн варто зосередити увагу на державному регулюванні кадрової політики сфери охорони здоров'я через призму отримання освіти у медичних закладах та престиж професії лікаря відповідних країн ЄС та світу.

Отримання вищої медичної освіти у країнах світу значно відрізняється від аналогічної в Україні. Перш за все це пов'язане з престижністю та відношенням до кваліфікації лікаря у кожній окремій країні.

Отже, аналіз світових тенденцій кадрової політики системи охорони здоров'я надасть змогу виявити існуючі недоліки та суттєві переваги країн світу у порівнянні з Україною. У подальшій перспективі в українських реаліях можливі дієві зрушення у напрямі модернізації та удосконалення кадрової політики системи охорони здоров'я у рахуванням ролі державного регулятора та урахуванням міжнародного досвіду.

Використана література:

1. Офіційна сторінка Євростату. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/population/overview>.
2. Офіційний сайт ВООЗ. URL: <https://www.who.int/ru>.
3. Офіційний сайт державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Офіційний сайт Державної служби України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua>.