

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування**

ШАМРАЙ ХРИСТИНА СЕРГІЇВНА

**СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ОХОРОНИ
ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ РОЗВИТКУ**

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Сьогодні в нових умовах ринкових відносин та у світлі сучасних публічно-управлінських перетворень в нашій державі найбільш вагомим чинником національної конкурентоспроможності стали не природні і фінансові ресурси, а саме людські ресурси. Водночас ті виклики, що постають наразі перед Україною у різних суспільних сферах, зокрема й у сфері охорони здоров'я, зумовлюють необхідність пошуку кардинально нових підходів до формування ефективної державної кадрової політики. Оскільки від рівня кадрового забезпечення безпосередньо закладів охорони здоров'я залежить якість, доступність й оперативність надання послуг у сфері охорони здоров'я. Більше того, наявність у достатній кількості кадрів сфери охорони здоров'я, їх високого рівня кваліфікації, належних умов здійснення професійної діяльності, гідної оплати праці, соціальних гарантій, достатнього об'єму матеріально-технічного і технологічного забезпечення трудового процесу обумовлюють належний рівень надання медичної допомоги населенню країни.

Враховуючи те, що державна кадрова політика у сфері охорони здоров'я є одним із важливих інструментів реформування цієї сфери, вона повинна враховувати сучасний стан країни й потреби населення, спиратися на іноземний та власний історичний досвід, а також передбачати реальні перспективи розвитку вітчизняної сфери охорони здоров'я, використовувати наукові знання та практичний досвід у галузі медицини й управління.

На жаль, існуюча державна кадрова політика у сфері охорони здоров'я є неефективною, оскільки повсюдно в країні відчувається дефіцит кваліфікованих фахівців цієї галузі, не забезпечується пріоритет інтересів пацієнтів, не забезпечується якість і доступність послуг сфері охорони здоров'я. Тому грамотна розробка й ефективна і результативна реалізація цієї політики є одним із першочергових завдань України.

Все вищенаведене свідчить про значну актуальність теми дослідження та визначає його цільову спрямованість.

Стан наукової розробки теми. Загальні питання політики і державної кадрової політики у своїх наукових працях досліджували О.Л. Валевський, М. Вебер, В.Р. Веснин, Л. Ган, Б. Гогвуд, М.М. Логунова, Л.А. Пал, І.В. Петренко, В.А. Ребкало, В.Є. Романов, В.М. Сороко та ін. Безпосередньо проблематиці державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я та її нормативно-правовому забезпеченню присвячені роботи Н.О. Васюка, І.С. Демченка, Р.М. Ісаєнка, Н.М. Коби, О.О. Коваленка, В.В. Короленка, О.П. Корнійчука, О.О. Левицької, Л.А. Мельника, О.В. Поживілової, Я.Ф. Радиша, Т.В. Савіної й ін. Однак, незважаючи на значну кількість наукових напрацювань,

присвячених досліджуваній темі, практично відсутні наукові роботи стосовно розробки перспективних напрямів розвитку вітчизняної державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я.

Метою роботи є характеристика сучасного стану державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні та окреслення перспектив її розвитку.

Зазначена вище мета досягається постановкою таких **завдань**:

- розглянути теоретичні засади дослідження державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я;
- узагальнити нормативно-правове регулювання державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я;
- охарактеризувати кадрові технології управління персоналом як важливі складові державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я;
- визначити особливості кадрової політики держави щодо підготовки керівних кадрів системи охорони здоров'я;
- виявити проблеми державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я та запропонувати дієві способи їх розв'язання;
- обґрунтувати необхідність професіоналізації кадрів сфери охорони здоров'я.

Об'єктом роботи є суспільні відносини, які складаються у процесі розробки та реалізації державної кадрової політики.

Предметом роботи є державна кадрова політика у сфері охорони здоров'я в Україні.

Методи дослідження. Методологічним підґрунтям даної роботи є сукупність загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Безпосередньо методи структурного аналізу та синтезу були використані при відборі наукової інформації за темою магістерської роботи. Формально-логічний метод використовувався при визначенні основних понять дослідження. За допомогою порівняльно-правового методу узагальнено нормативно-правове регулювання державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я. На основі структурно-функціонального методу охарактеризовано кадрові технології управління персоналом як важливі складові державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я. За допомогою системно-аналітичного методу визначено особливості кадрової політики держави щодо підготовки керівних кадрів системи охорони здоров'я. Застосування причинно-наслідкового аналізу та методу групування дало можливість виявити проблеми державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я та запропонувати дієві способи їх розв'язання. За допомогою логічного і діалектичного методів зроблено висновки проведеного дослідження.

Наукова новизна дослідження. Магістерська робота є самостійною науковою працею у галузі публічного управління, в якій автором отримано науково-обґрунтовані результати, що розкривають сучасний стан державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні та окреслюють перспективи її розвитку. Основні положення магістерської роботи, що визначають її наукову новизну, полягають: в *уточненні* ключових понять дослідження та *виокремлення* особливостей кадрової політики держави щодо підготовки керівних кадрів системи охорони здоров'я; у *формулюванні* дієвих способів розв'язання проблем державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я; в *обґрунтуванні* необхідності професіоналізації кадрів сфери охорони здоров'я.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що на основі аналізу вітчизняної нормативно-правової бази та здобутків вітчизняної політико-управлінської думки в магістерській роботі узагальнено сучасний стан державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні та окреслено перспективи її розвитку. Практичне застосування отриманих результатів сприятиме якісній розробці та ефективній реалізації державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в нашій державі, що у загальному підсумку значно підвищить результативність роботи відповідних фахівців.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 90 сторінок, основного тексту 78 сторінок. Список використаних джерел налічує 103 найменування. Робота містить 3 рисунки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність і рівень розробленості обраної теми; визначено мету й основні завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження; описано наукову новизну; встановлено практичне значення одержаних результатів магістерської роботи; зазначено структуру та обсяги роботи.

У **першому розділі** «Теоретичні засади дослідження державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я» розглянуто теоретичні засади дослідження державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я.

У **підрозділ 1.1.** «Понятійно-категорійний апарат державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я» окреслено понятійно-категорійний апарат державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я. Узагальнено, що державною кадровою політикою у сфері охорони здоров'я є комплексна цілеспрямована діяльність органів публічної влади

на основі єдиних цілей, принципів, методів і засобів, яка передбачає розробку, законодавче закріплення та впровадження державних цільових програм, рішень, заходів щодо кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я з метою якісного управління цієї сферою та вирішення існуючих у ній кадрових питань.

У підрозділ 1.2. «Принципи державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я» визначено принципи державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я. З'ясовано, що принципами такої політики є керівні ідеї, положення, закономірності, що відтворюють взаємозв'язок між усіма елементами кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я та закономірності його розвитку. Ці принципи поділено на дві групи: загальні (верховенство права; законність; гласність; іноваційність; науковість; доброчесність; політична неупередженість; універсальність; конкурентність та ін.) та спеціальні (забезпечення стабільності професійної діяльності; забезпечення систематичного оновлення кадрів; принцип однорідності вимог тощо). Встановлено, що за сучасних умов нового сенсу набуває принцип перспективності кадрів, що передбачає ефективну реалізацію державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я.

У підрозділ 1.3. «Міжнародний досвід кадрового забезпечення у сфері охорони здоров'я» узагальнено міжнародний досвід кадрового забезпечення у сфері охорони здоров'я. Встановлено, що кадрова політика у сфері охорони здоров'я різних країн світу має ряд схожих і відмінних рис, проте однаково направлена на задоволення потреб власного населення у кваліфікованих і досвідчених кадрах у сфері охорони здоров'я та на грамотне управління наявними кадровими ресурсами. З'ясовано, що на сьогодні багато держав, зокрема і Україна, зіштовхуються із проблемами кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я (нестача кваліфікованих кадрів, особливо вузьких спеціалістів, та водночас значне згуртування фахівців у великих містах; незначний розмір оплати праці; відсутність досвідчених менеджерів-управлінців тощо), що спонукає їх до розробки якісної далекоглядної кадрової політики у сфері охорони здоров'я та ефективної її реалізації.

У другому розділі «Організаційно-правові аспекти державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні на сучасному етапі» проаналізовано окремі організаційно-правові аспекти державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні на сучасному етапі.

У підрозділі 2.1. «Нормативно-правове регулювання державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я» розглянуто нормативно-правове регулювання державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я. Узагальнено, державна кадрова політика у сфері охорони здоров'я базується на Конституції України й Основ законодавства України про

охорону здоров'я та складається з інших, прийнятих відповідно до них, нормативно-правових актів, що регулюють важливі суспільні відносини щодо кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я. Встановлено, що починаючи з 2000-х років почалася активна діяльність щодо розробки та якісної реалізації державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я; було прийнято цілу низку урядових програм та стратегій, що регламентують різні загальні й спеціальні аспекти державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я. Підсумовано, що наразі правове забезпечення такої політики потребує удосконалення шляхом розроблення та затвердження Концепції розвитку кадрової політики у сфері охорони здоров'я, а також внесення змін і доповнень до діючих відповідних нормативних актів.

У підрозділі 2.2. *«Кадрові технології управління персоналом як важливі складові державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я»* охарактеризовано кадрові технології управління персоналом як важливі складові державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я. Встановлено, що кадровими технологіями управління персоналом в органах влади є професійні прийоми щодо роботи з персоналом, які забезпечують виконання цільових завдань кадрової діяльності. Це такі технології як: оцінка і відбір персоналу, розстановка кадрів, управління кар'єрою працівників та ін. З'ясовано, що саме оцінювання кадрів у контексті застосування технології управління персоналом в органах публічної влади відіграє вирішальну роль в отриманні об'єктивного і повного результату публічного управління.

У підрозділі 2.3. *«Особливості кадрової політики держави щодо підготовки керівних кадрів системи охорони здоров'я»* визначено особливості кадрової політики держави щодо підготовки керівних кадрів системи охорони здоров'я. З'ясовано, що кадрова політика держави щодо підготовки керівних кадрів системи охорони здоров'я є недосконалою та потребує певної модифікації. Встановлено, що сьогодні одним із ключових напрямів цієї політики має стати професійна підготовка фахівців на керівні посади, котрі одночасно повинні бути управлінцями, стратегами, лідерами, володіти необхідними знаннями та комунікативними навичками, ефективно управляти наявними ресурсами, забезпечувати сталий розвиток організації тощо.

У третьому розділі *«Перспективні напрями розвитку вітчизняної державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я»* сформульовано перспективні напрями розвитку вітчизняної державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я

У підрозділі 3.1. *«Проблеми державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я та дієві способи їх розв'язання»* виявлено проблеми державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я та запропоновано дієві способи їх розв'язання. Узагальнено, що

вітчизняна державна кадрова політика у сфері охорони здоров'я є недосконалою, яка характеризується цілою низкою проблем, котрі мають багатоаспектний, комплексний і міжгалузевий характер. Відповідно встановлено, що дієвими способами розв'язання існуючих проблем є, насамперед, розробка та затвердження Концепції державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я України; підвищення професійного рівня кадрів, зокрема, й управлінських кадрів сфери охорони здоров'я. Акцентовано увагу на тому, що всі заходи щодо покращення державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я повинні мати інноваційний характер, ґрунтуватися на визначенні потреб у керівних кадрах, враховувати запити населення країни та бути спрямованими на покращення результативності функціонування сфери охорони здоров'я.

У підрозділі 3.2. «Професіоналізація кадрів сфери охорони здоров'я» обґрунтовано необхідність професіоналізації кадрів сфери охорони здоров'я. Узагальнено, що професіоналізація кадрів сфери охорони здоров'я являє собою цілісний безперервний процес становлення працівника як високо кваліфікованого фахівця, який починається з моменту вибору майбутньої професії й здобуття професійної освіти та завершується, коли він припиняє свою активну трудову діяльність у сфері охорони здоров'я. Встановлено, що вітчизняна система професійної освіти кадрів сфери охорони здоров'я є відносно застарілою, враховуючи міжнародно-європейський курс розвитку держави, який обрала для себе Україна та потребує відповідної модернізації. Ця модернізація має проявлятися в удосконаленні чинної нормативно-правової бази щодо підготовки кадрів сфери охорони здоров'я, в осучасненні навчальних програм та форм і методів викладання, а також у зміні самого підходу до навчання такої специфічної категорії працівників.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі охарактеризовано сучасний стан державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні та окреслено перспективи її розвитку. Отриманні результати у процесі дослідження дають змогу сформулювати такі висновки і пропозиції:

1. Державною кадровою політикою у сфері охорони здоров'я є комплексна цілеспрямована діяльність органів публічної влади на основі єдиних цілей, принципів, методів і засобів, яка передбачає розробку, законодавче закріплення та впровадження державних цільових програм, рішень, заходів щодо кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я з метою якісного управління цієї сферою, вирішення існуючих у ній

кадрових питань, шляхом наповнення окремих публічно-владних інституцій та закладів охорони здоров'я відповідними за кваліфікаційним рівнем кадрами, створення у них мотивації до результативної роботи, організації раціонального використання їх потенціалу, професійного розвитку, а також досягнення оптимального рівня плинності кадрів. До принципів такої політики відносяться: верховенство права, законність, гласність, іноваційність, науковість, доброчесність, універсальність, конкурентність, забезпечення стабільності професійної діяльності, забезпечення систематичного оновлення кадрів, принцип однорідності вимог тощо.

Кадрова політика у сфері охорони здоров'я різних країн світу має ряд схожих і відмінних рис, проте однаково направлена на задоволення потреб власного населення у кваліфікованих і досвідчених кадрах у сфері охорони здоров'я та на грамотне управління наявними кадровими ресурсами. У міжнародній практиці існують різні за структурою і тривалістю схеми підготовки відповідних фахівців, які можна умовно поділити на два основні підходи: європейський зі вступом на медичний факультет університету чи до медичного вищого навчального закладу після школи; американський із двоступеневою вищою освітою. Сьогодні багато держав, зокрема і Україна, зіштовхуються із проблемами кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я, що спонукає їх до розробки якісної далекоглядної кадрової політики у сфері охорони здоров'я та ефективної її реалізації.

2. Державна кадрова політика у сфері охорони здоров'я базується на Конституції України й Основ законодавства України про охорону здоров'я та складається з інших, прийнятих відповідно до них, нормативно-правових актів, що регулюють важливі суспільні відносини щодо кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я. Починаючи з 2000-х років почалася активна діяльність щодо розробки та якісної реалізації державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я. Було прийнято цілу низку урядових програм та стратегій. Проте наразі правове забезпечення такої політики потребує удосконалення шляхом прийняття нових та внесення змін і доповнень у вже діючі нормативні акти.

3. Кадровими технологіями управління персоналом як важливих складових державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я є професійні прийоми щодо роботи з персоналом, які забезпечують виконання цільових завдань кадрової діяльності. Серед таких технологій можна назвати оцінку і відбір персоналу, розстановку кадрів, управління кар'єрою працівників та ін. Зазначені технології впроваджуються шляхом використання таких форм як: конкурсний відбір, атестація, щорічне вимірювання рівня фаховості та якості роботи працівника тощо.

4. Кадрова політика держави щодо підготовки керівних кадрів системи охорони здоров'я є недосконалою та потребує певної модифікації. Сьогодні одним із

ключових напрямів цієї політики має стати професійна підготовка фахівців на керівні посади, котрі одночасно повинні бути управлінцями, стратегами, лідерами, володіти необхідними знаннями і комунікативними навичками, ефективно управляти наявними ресурсами, забезпечувати сталий розвиток організації тощо. Адже саме належне забезпечення умов виконання обов'язків керівників, їх теоретична підготовка та практичний досвід роботи прямо пов'язані із розробкою і прийняттям ними управлінських рішень та вчинення управлінських дій.

5. На сучасному етапі вітчизняна державна кадрова політика у сфері охорони здоров'я є недосконалою, яка характеризується цілою низкою проблем, що мають багатоаспектний, комплексний і міжгалузевий характер. Однією із основних проблем розбудови ефективної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні є відсутність єдиної стратегії. Тому ми вважаємо, що дієвими способами розв'язання існуючих проблем є, насамперед, розробка та затвердження Концепції державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я України; підвищення професійного рівня кадрів, зокрема, й управлінських кадрів сфери охорони здоров'я. При цьому всі заходи щодо покращення державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я повинні мати інноваційний характер, ґрунтуватися на визначенні потреб у керівних кадрах, враховувати запити населення країни та бути спрямованими на покращення результативності функціонування сфери охорони здоров'я.

6. Професіоналізація кадрів сфери охорони здоров'я, як один із пріоритетів здійснення ефективної державної кадрової політики у вказаній сфері, являє собою цілісний безперервний процес становлення працівника як високо кваліфікованого фахівця, який починається з моменту вибору майбутньої професії й здобуття освіти та завершується, коли він припиняє свою активну трудову діяльність у сфері охорони здоров'я. Враховуючи важливість надання професійної освіти кадрам сфери охорони здоров'я, то її необхідно модернізувати, шляхом удосконалення чинної нормативно-правової бази стосовно підготовки кадрів сфери охорони здоров'я, осучаснення навчальних програм та форм і методів викладання, а також зміни самого підходу до навчання такої специфічної категорії працівників.

Вважаємо, що комплексне дотримання запропонованих у роботі заходів забезпечить якість державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я та прихід нової генерації дійсно висококваліфікованих кадрів, котрі будуть спроможні результативно вирішувати складні питання.

АНОТАЦІЯ

Шамрай Х.С. Сучасний стан державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні та перспективи її розвитку – На правах рукопису.

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеню «магістр». Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2020.

Магістерську роботу присвячено дослідженню сучасного стану державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні та окресленню перспектив її розвитку. У вступі обґрунтовано актуальність та рівень дослідженості теми; окреслено мету та основні завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження; описано наукову новизну; встановлено практичне значення отриманих результатів магістерської роботи; зазначено структуру та обсяг роботи. На початку роботи розглянуто теоретичні засади дослідження державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я, а саме: окреслено понятійно-категорійний апарат державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я; визначено принципи державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я; узагальнено міжнародний досвід кадрового забезпечення у сфері охорони здоров'я. Основна частина дослідження присвячена аналізу окремих організаційно-правових аспектів державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я в Україні на сучасному етапі. Безпосередньо розглянуто нормативно-правове регулювання державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я; охарактеризовано кадрові технології управління персоналом як важливі складові державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я; визначено особливості кадрової політики держави щодо підготовки керівних кадрів системи охорони здоров'я. Наприкінці роботи виявлено проблеми державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я та запропоновано дієві способи їх розв'язання, а також обґрунтовано необхідність професіоналізації кадрів сфери охорони здоров'я. На сам кінець зазначено, що комплексне дотримання запропонованих у роботі заходів забезпечить якість державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я та прихід нової генерації дійсно висококваліфікованих кадрів, котрі будуть спроможні результативно вирішувати складні питання.

Ключеві слова: державна політика; державна кадрова політика у сфері охорони здоров'я; кадри; кадрові технології управління персоналом; керівні кадри; професіоналізація кадрів.

SUMMARY

Shamray H.S. The current state of state personnel policy in the field of health care in Ukraine and prospects for its development – Manuscript.

Graduate work for obtaining an educational degree «Master». Petro Mohyla Black Sea National University. – Mykolaiv, 2020.

The master's thesis is devoted to the study of the current state of state personnel policy in the field of health care in Ukraine and outlining the prospects for its development. In the introduction the relevance and level of theme development are substantiated; the purpose and main tasks, object, subject and methods of research are determined; the scientific novelty is describes; the practical value of the obtained results of master's work is established; the structure and scope of work are indicated. At the beginning of the work the theoretical bases of the research of the state personnel policy in the field of health care are considered. The main part of the research is devoted to the analysis of certain organizational and legal aspects of the state personnel policy in the field of health care in Ukraine at the present stage. The normative-legal regulation of the state personnel policy in the field of health care is considered. Personnel technologies of personnel management as important components of the state personnel policy in the field of health care are characterized. The peculiarities of the state personnel policy on the training of managers of the health care system are determined. At the end of the master's thesis, the problems of the state personnel policy in the field of health care are revealed and effective ways of their solution are offered, and also the necessity of professionalization of personnel in the field of health care is substantiated.

Keywords: public policy; state personnel policy in the field of health care; staff; personnel technology of personnel management; management staff; professionalization of personnel.