

## **Проблемність ситуації з середнім медичним персоналом закладів охорони здоров'я в період реформування медичної галузі**

*Тетяна Перог*

*здобувач I курсу, гр. МЕН/ОРГ-23мдист,  
e-mail: PerohTY@krok.edu.ua*

*Олександр Сумець*

*академік АЕН України, доктор економічних наук,  
професор кафедри управлінських технологій (науковий керівник),  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: Sumets@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-0002-7116-3857*

**Актуальність дослідження і постановка проблеми.** На цей момент часу в Україні відбуваються значні і досить інтенсивні перетворення у сфері охорони здоров'я. Це відзначають і практики, і вчені. Однак, як свідчить практика, на рівні держави, на рівні профільного міністерства й досі не запропоновано ефективних інструментів та механізмів управління персоналом у закладах охорони здоров'я. Це негативно впливає на роботу медичного персоналу в цілому. Проте стан здоров'я населення в сучасних умовах потребує розширення сфери обов'язків і повноважень медичного персоналу, оскільки неухильно збільшується склад пацієнтів похилого віку із супутньою патологією, особливо в період пандемії та війни. Така ситуація зумовила зростання попиту на кваліфіковані кадри, зокрема на медичних сестер, на ринку праці [1; 2]. А тому, щоб вирішити вказане завдання необхідно провести ґрунтовні дослідження щодо виявлення та аналізу проблем в управлінні середнім медичним персоналом, в забезпеченні нормальних умов праці тощо. То ж, зазначена тема дослідження є на цей момент часу дуже актуальною.

**Виклад основного матеріалу.** Не зважаючи на щорічну підготовку медичними коледжами фахівців з медсестринства, в державних закладах охорони здоров'я спостерігається кількісний та якісний їх дефіцит. Особливо це стосується середнього медичного персоналу. Причин тут декілька. У першу чергу слід відзначити:

- 1) міграцію медичних сестер з бюджетної медицини до сфери приватної та естетичної медицини та зміну сфери діяльності;
- 2) незадовільну матеріальну та моральну оцінку роботи медичних сестер;
- 3) великий обсяг навантаження, який виникає за рахунок неукомплектованості робочих місць необхідною кількістю персоналу та відсутності нормативів навантаження на медичного працівника;
- 4) незадовільні умови праці, складний напружений графік роботи;
- 5) зневажливе ставлення пацієнтів до праці медичних сестер;
- 6) відсутність матеріальних стимулів за підвищення професійної майстерності;
- 7) відсутність можливостей для кар'єрного зростання.

Все перелічене вище підтверджує наявність проблем щодо середнього медичного персоналу в галузі охорони здоров'я. Ці проблеми зумовлюють погіршення медичного обслуговування населення нашої країни, що можна визнати національною надзвичайною ситуацією. З нашого погляду, з метою належного медичного обслуговування населення країни в закладах охорони здоров'я має бути удосконалено:

- 1) модель системи управління персоналом;
- 2) кадрова політика та стратегія управління персоналом;
- 3) система та форми оплати праці персоналу;
- 4) механізм мотивації та стимулювання та запропоновано якісно новий механізм формування та розвитку медичних кадрів.

**Висновки.** Отже, враховуючи все вищевказане, слід наголосити на необхідності впровадження значних змін у процес формування фонду заробітної плати середніх медичних працівників, створення системи додаткової мотивації та програм стримування трудової міграції випускників медичних закладів освіти, менеджменту персоналу закладів охорони здоров'я.

**Ключові слова:** заклад охорони здоров'я, управління, середній медичний персонал, проблеми.

#### **Список використаних джерел**

1. *Кадрові ресурси системи охорони здоров'я в Україні. Ситуаційний аналіз.* [Д. Богдан, А. Бойко, А. Василькова та ін.]. Проект USAID «Підтримка реформи охорони здоров'я». Київ, 2019. URL : <https://dspace.uzhnu.edu.ua>.
2. *Загальна теорія здоров'я та здоров'я збереження : кол. моногр. ; за заг. ред. проф. Ю.Д. Бойчука.* Харків : Вид-во «Рожко С.Г.», 2017. 488 с.