

*Пилипів Микола Степанович,
здобувач ступеня доктора філософії;
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника,*

РОЗВИТОК ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Розвиток публічного управління персоналом у закладах охорони здоров'я є ключовим вектором щодо реалізації складових реформування системи охорони здоров'я в багатьох країнах світу. Процеси реформування мають на меті удосконалення та якісне покращення доступності, системності та результативності надання медичних послуг населенню на всіх рівнях. Системне реформування механізмів публічного управління у закладах охорони здоров'я відіграє ключову роль у максимальному забезпеченні доступності та однакових можливостей для всіх громадян щодо отримання якісної медичної допомоги та фінансової стійкості системи.

Розвиток публічного управління персоналом у закладах охорони здоров'я полягає в розробці та впровадженні довгострокових стратегій, сучасних траєкторій розвитку фахівців та управлінських процесів у публічній сфері, що мають на меті забезпечення раціонального та результативного функціонування закладів охорони здоров'я й задоволення потреб жителів громад щодо отримання якісних медичних послуг, оскільки успішність процесу публічного управління персоналом в закладах охорони здоров'я визначається необхідністю вирішення комплексу завдань, які супроводжуються викликами сучасних динамічних змін та загроз [1].

Результативність та дієвість механізмів публічного управління передбачає розвиток компетентностей та умінь управлінського персоналу, передових медичних технологій та методів лікування, що вимагає постійного моніторингу та адаптації до нових досягнень у публічній сфері. Процес формування системи якісних медичних послуг передбачає ефективний механізм застосування національних медичних стандартів, також оперативний моніторинг якості надання медичних послуг населенню. Згідно визначених принципів реформування національних закладів охорони здоров'я визначальною складовою є необхідність повного аналізу галузевого спрямування медичної сфери та раціональне впровадження сучасних управлінських методик та механізмів щодо організації роботи, планування ресурсного потенціалу. Управлінський персонал в закладах охорони здоров'я повинен бути готовим до вирішення оперативних управлінських завдань та викликів, які постійно виникають у сфері охорони здоров'я та реагувати на них швидко та ефективно, забезпечуючи високу якість медичних послуг для населення [2].

В умовах невизначеності в нашій державі проглядаються системні негативні процеси щодо забезпечення якісних показників системи управлінського потенціалу публічної сфери, зокрема в закладах охорони здоров'я

територіальних громад, що характеризується:

- зменшення кількості медичного персоналу, зокрема це характерно для закладів публічної сфери сільських територій;
- динамічно знижується важливий аспект авторитетності та престижності фахівців медичної галузі, як наслідок, скорочення обсягів підготовки медичного персоналу та можливість їх професійного розвитку у медичних закладах вищої та післядипломної галузевої освіти;
- відсутня системність щодо раціонального розподілу кадрового складу у регіонах;
- значна міграція досвідченого медичного персоналу з України до інших держав [3].

Задля вирішення окреслених проблем у системі забезпечення управлінським персоналом закладів охорони здоров'я необхідно втілювати в практичну діяльність інноваційні методи та інструменти управління персоналом, зокрема мотиваційні заходи медичних працівників [2]. Результативність публічного управління персоналом має на меті системність процесів забезпечення, розподілу медичного персоналу та подальше використання кадрового потенціалу з урахуванням потреб забезпечення населення якісними медичними послугами [1]. Заклади охорони здоров'я здатні ефективно функціонувати та належним чином реагувати на нові виклики тільки в тих випадках, коли є якісна складова в структурі медичного персоналу, тому для забезпечення ефективної діяльності організацій доцільно впроваджувати системний підхід, який враховуватиме особливості й потреби медичних працівників з однієї сторони, та реалізацію ключових завдань національної системи охорони здоров'я з іншої сторони, що відповідатиме сучасним вимогам [4].

Таким чином, успішне функціонування в умовах сьогодення й розвиток системи публічного управління закладів охорони здоров'я залежить від наявних ресурсів та їх потенціалу. Медичний персонал в системі охорони здоров'я є основним ресурсом [3]. В Україні відбувається трансформація системи охорони здоров'я. Основними завданнями реформування системи охорони здоров'я є впровадження ефективних фінансових механізмів на амбулаторному та стаціонарному рівнях, забезпечення фінансового захисту населення від надмірних витрат та доступності до високотехнологічного лікування, гарантування державою доступного для всього населення країни пакета медичної допомоги, матеріально-технічне оновлення та впровадження інноваційних технологій у щоденну медичну практику, забезпечення медичних закладів інформаційними та кадровими ресурсами [2]. Для успішного впровадження зазначених напрямів реформування системи охорони здоров'я перед медичним персоналом ставляться нові завдання та вимоги, а саме: компетенція, професіоналізм, впровадження в практичну діяльність інновацій, постійний розвиток та адаптивна гнучкість при прийнятті управлінських рішень з урахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів.

Вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на сучасному етапі зумовлює необхідність швидкої адаптації підходів щодо застосування управлінських інструментів, уможлиблює впровадження адаптованих маркетингових прийомів та інноваційних механізмів в системі управління персоналом в закладах охорони здоров'я публічної сфери [1]. Системотворчим ресурсом в процесі управління діяльністю організації визначається медичний персонал. В дослідженнях системи управління публічної сфери окреслено, що наявність кваліфікованого управлінського персоналу та його системний розвиток визначає рівень конкурентоспроможності закладу охорони здоров'я.

Список використаних джерел

1. Боришкевич І. І., Гой Н. В., Жук О. І. Теоретичні основи управлінського потенціалу керівника у сфері охорони здоров'я. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 1. С. 67-72.
2. Граціотова Г.О. Управління персоналом та підвищення кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я України в умовах Європейської інтеграції. *Економіка: реалії часу*. 2020. № 6 (52). С. 25-34.
3. Волосовець О. П., Заболотько В. М. Волосовець, А. О. Кадрове забезпечення галузі охорони здоров'я в Україні та світі: сучасні виклики. *Український медичний вісник*. 2020. Т.12. №84. С.20-26.
4. Труніна І. М., Сербін Р. А., Андрієнко М. С. Особливості управління персоналом у медичній галузі. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2021. № 43.С. 51-56.