

управлінського процесу, способи залучення умінь, знань та навичок до управлінської діяльності.

Використані джерела

1. Психологічна служба: Підруч./[В.Г.Панок (наук. ред.), А.Г.Обухівська, В.Д.Острова та ін.]. Київ : Ніка-Центр, 2016. 362 с.
2. Алюшина Н.О. Психологічна служба в системі органів виконавчої влади. Фінансовий контроль. 2011. №1. С. 59-61.

Перепел Мар'яна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Васіна А.Ю.)

ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Політичні й соціально-економічні перетворення в українському суспільстві, утвердження демократичних засад, формування нової концепції державного управління в галузі охорони здоров'я вимагають наукового обґрунтування й удосконалення механізмів державного управління перебудовою галузі відповідно до суспільних потреб та міжнародних норм і стандартів.

Серед невідкладних завдань, що стоять перед вітчизняною системою охорони здоров'я, на перший план виступає вдосконалення кадрової політики, в тому числі у сфері охорони здоров'я. Кадровий потенціал є найвагомішою складовою ресурсного забезпечення системи охорони здоров'я. Наявність кадрів, їх кваліфікація та розподіл, умови діяльності, оплата праці, соціальний добробут, матеріально-технічне та технологічне забезпечення трудового процесу обумовлюють належний рівень надання медичної допомоги населенню.

Кадрова політика покликана забезпечити ефективну діяльність медичної галузі. Це підтверджують і міжнародні експерти, які зазначають, що для усунення ризиків на шляху досягнення національних і глобальних цілей у сфері охорони здоров'я необхідно створити контингент кваліфікованих, цілеспрямованих і авторитетних працівників охорони здоров'я. Ефективна кадрова політика має бути спрямована на покращення результативності діяльності як окремого медичного працівника, так і системи охорони здоров'я в цілому.

Стратегія вироблення кадрової політики повинна ґрунтуватися на

реальних потребах медичної галузі. Саме тому для забезпечення ефективного впровадження системних змін у медичній сфері особливу увагу слід приділяти кадровому питанню.

Вчені стверджують, що в Україні завдання розбудови ефективної кадрової політики мають дві ключові проблеми: по-перше, відсутність єдиної стратегії кадрової політики в сфері охорони здоров'я, по-друге, наявність певної невідповідності офіційної звітності про якість кадрового потенціалу країни реальному стану справ [1]. Для розробки ефективної політики кадрових ресурсів необхідне проведення ретельного аналізу ситуації з виявленням основних досягнень, проблем, можливостей та загроз для її реалізації. Незважаючи на низку проведених заходів і прийнятих документів щодо покращення кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я, суттєвих позитивних змін поки що так і не досягнуто.

Визначення стану та перспектив розвитку кадрового забезпечення в сфері охорони здоров'я в Україні є необхідністю і зумовлюється реальними політичними та соціально-економічними процесами, зокрема: демократизацією суспільства, глобальними структурними процесами в економіці, інтеграцією України у європейське співтовариство; незадовільним станом здоров'я населення; критичною демографічною ситуацією; низькою економічною ефективністю використання ресурсів охорони здоров'я, недосконалою системою оплати праці лікарів та інших працівників сфери охорони здоров'я.

Сьогодні перед більшістю країн світу постали значні проблеми у сфері охорони здоров'я, що пов'язані з демографічними і епідеміологічними зрушеннями, посиленням соціально-економічних нерівностей, дефіцитом ресурсів, розвитком технологій і запитами населення, які постійно зростають.

Серед складних проблем у сфері кадрового забезпечення охорони здоров'я в слід виокремити: скорочення чисельності медичних працівників (як лікарів, так і працівників середньої ланки); неукомплектованість посад як лікарів, так і середнього медичного персоналу; значне постаріння кадрового потенціалу; регіональна диспропорція в кадровому забезпеченні сфери охорони здоров'я; незадовільна ситуація з кадровим забезпеченням управлінської ланки сфери охорони здоров'я, яка характеризується не стільки браком фізичних осіб управлінців, скільки рівнем їхньої підготовки [2].

Важливою проблемою є значне зниження якості кадрів системи охорони здоров'я, яке проявляється: у низькій конкурентоспроможності випускників вищих медичних навчальних закладів України, тобто зниженням якості кадрів, які приходять у систему охорони здоров'я; рівень кваліфікації медичного персоналу, на жаль, знаходиться на неналежному рівні, не дивлячись на те, що за звітами МОЗ України, показники кваліфікації лікарів щорічно зростають;

збільшенням числа кваліфікованих працівників, які залишають вітчизняну сферу охорони здоров'я за рахунок міжгалузевої та трудової міграції. 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. Реалізація цього напрямку має починатися з систематизації та узгодженості чинної нормативно-правової бази, що регламентує питання кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні.

Таким чином, сучасна ситуація у вітчизняній охороні здоров'я вимагає проведення глибоких перетворень у системі вироблення державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Авраменко Т.П. Державна політика щодо підвищення якості професійної підготовки медичних працівників. Матеріали щорічної науково-практичної конференції за міжнародною участю «Державне управління людськими ресурсами у сфері охорони здоров'я в Україні». 2016. Київ, 23 березня. С.11-13

2. Кадрова політика у реформуванні сфери охорони здоров'я: аналіт.доп. / Т.П. Авраменко. К.: НІСД, 2012. 35 с.

Печена Ірина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Монастирський Г.Л.)

ПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ СУДДІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТІВ СУДІВ

Підготовка суддів та працівників апаратів судів, підвищення їх кваліфікації регулюються Положенням про підготовку та періодичне навчання суддів у Національній школі суддів України.

Підготовку суддів для підтримання кваліфікації та періодичне навчання суддів з метою підвищення рівня їхньої кваліфікації у НШСУ, РВ проводить окремий структурний підрозділ НШСУ, що відповідає за підготовку суддів, РВ НШСУ відповідно до програм підготовки суддів для підтримання кваліфікації, програм підготовки голів та заступників голів, на базі яких формуються програми навчальних заходів; програм курсів навчання, визначених кваліфікаційним або дисциплінарним органом, для підвищення кваліфікації суддів, які тимчасово відсторонені від здійснення правосуддя; програм