

# ДИНАМІКА КАДРОВИХ РЕСУРСІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЗА 2017-2021 РОКИ

*Гришук С. М., Дмитрук О.В.*

кандидат медичних наук, доцент

доцент кафедри «Технології медичної діагностики та лікування.

Громадське здоров'я»

(Житомирський медичний інститут Житомирської обласної ради, Україна)

доцент кафедри медико-біологічних дисциплін

(Житомирський державний університет імені Івана Франка, Україна)

ORCID: 0000-0002-5553-8110

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри природничих та соціально-гуманітарних дисциплін

(Житомирський медичний інститут Житомирської обласної ради, Україна)

**Abstract.** *Through the analysis of statistical reports, it was established that during 2017-2021 personnel resources of health care institutions of the Zhytomyr region decreased by 3,750 people (by 17.4%). The reduction occurred in all types of personnel resources (the number of doctors decreased by 8.9%, average medical staff - by 18.3%, junior staff - by 19.9%, other staff - by 20.1%).*

**Аномація.** *Шляхом аналізу статистичних звітів встановлено, що протягом 2017-2021рр. кадрові ресурси закладів охорони здоров'я Житомирської області зменшилися на 3750 осіб (на 17,4 %). Скорочення відбулося за всіма видами кадрових ресурсів (кількість лікарів зменшилася на 8,9 %, середнього медперсоналу – на 18,3 %, молодшого – на 19,9 %, іншого персоналу – на 20,1 %).*

**Key words:** *human resources, medical staff, financing*

**Ключові слова:** *кадрові ресурси, медичний персонал, фінансування*

**Актуальність проблеми.** Найбільшим ресурсом кожного підприємства (установи, організації) є його кадри, їх інтелект, компетентності та здатність створювати щось нове. Враховуючи це, усі заклади охорони здоров'я як державної так і комунальної форми власності для досягнення медичної, соціальної та економічної ефективності повинні адаптуватися до стрімких змін зовнішнього середовища й умов ринку, змінювати стиль управління, використовувати прийоми маркетингу й ефективного управління персоналом в межах розробленої стратегії. Тому від керівництва вимагається створення таких умов праці, за яких базова складова медичного закладу (кадровий потенціал) буде докладати більше зусиль на виконання своїх прямих обов'язків для досягнення як цілей підприємства, так і індивідуальних цілей [1]. Управління кадровим потенціалом, його забезпечення визначається однією із найважливіших сфер діяльності, яка спроможна забезпечувати ефективність функціонування підприємства [2].

Останніми роками в Україні поступово запроваджується зміна підходів до фінансування медичних установ на принцип «гроші ходять за пацієнтом». З 2018 року за таким принципом фінансуються заклади надання первинної медичної допомоги, а з 2020 року – заклади, в яких надається спеціалізована медична допомога. З огляду на це, а також зміна статусу медичних закладів на комунальні некомерційні підприємства, які отримують фінансування за фактично виконану роботу, виникає потреба в оптимізації існуючих кадрових ресурсів медичних установ [3]. Враховуючи стрімкий розвиток інформаційних технологій та їх впровадження в систему медичного обслуговування, кадровий склад має відповідати сучасним вимогам.

**Мета дослідження** полягала в аналізі динаміки кількості співробітників медичних закладів Житомирщини за період 2017-2021 роки.

**Матеріали та методи.** Аналіз проводився на основі звітних статистичних даних Житомирського обласного інформаційно-аналітичного центру медичної статистики – зведеної за всіма медичними закладами області річної форми 20 (затверджена наказом МОЗ України 10 липня 2007 року № 378 зі змінами), яка має назву «Звіт юридичної особи незалежно від її організаційно-правової форми та фізичної особи - підприємця, які провадять господарську діяльність з медичної практики» [4]. Серед кадрових ресурсів виділялися категорії: лікарі, середній медперсонал, молодший медперсонал, інший персонал.

**Результати дослідження.** Встановлено, що протягом п'яти років кадрові ресурси закладів охорони здоров'я Житомирської області зменшилися на 3750 осіб, що по відношенню до 2017 року менше на 17,4 % (табл.1).

*Таблиця 1*

**Кадрові ресурси закладів охорони здоров'я Житомирщини протягом 2017-2021 рр.**

Вид персоналу/роки	2017	2018	2019	2020	2021
Лікарі	3732	3686	3604	3483	3399
Середній медперсонал,	9054	8566	8139	7628	7393
Молодший медперсонал	4289	4077	3877	3611	3435
Інший персонал	4488	4262	4105	3733	3586
Усього штатних працівників	2156	2059	1972	1845	1781
	3	1	5	5	3

Скорочення кількості персоналу відбувалося за всіма видами кадрових ресурсів. Кількість лікарів зменшилася на 333 особи (8,9 %), серед середнього медичного персоналу кількість працівників зменшилася на 1661 особу (18,3%), кількість молодших медичних працівників зменшилася на 854 особи (19,9 %). Найбільша частка зменшення (20,1 %) відмічено серед категорії «інший персонал», де стало працювати менше на 902 особи. Порівняльна діаграма динаміки зменшення кадрових ресурсів медичної галузі Житомирщини у 2021 році порівняно з 2017 роком за категоріями наведена на рис. 1.

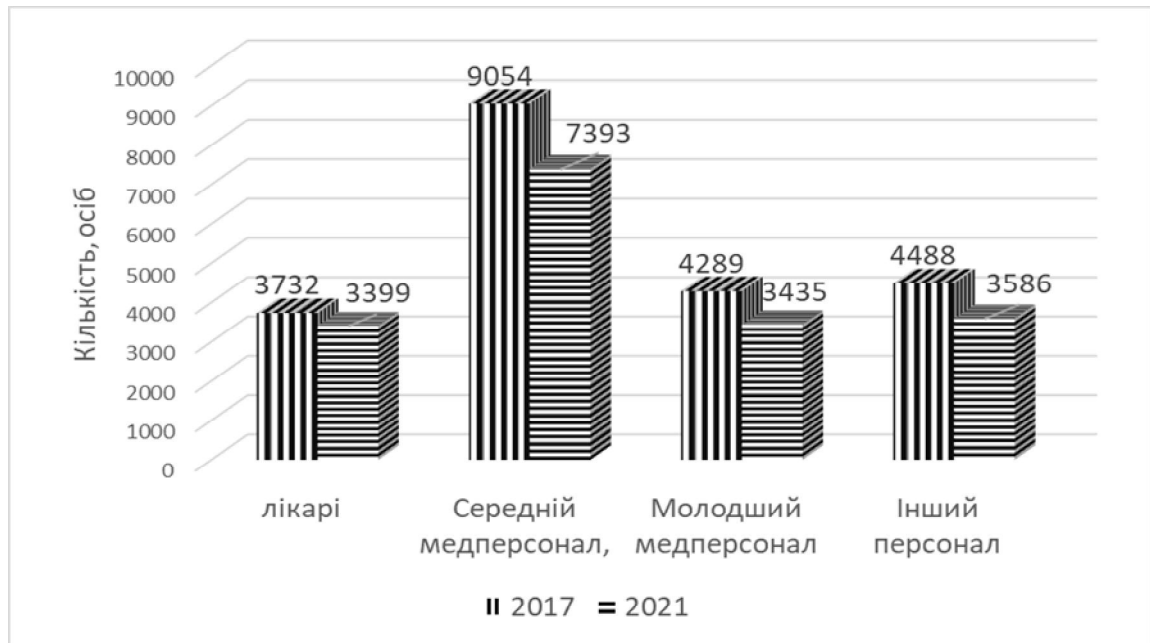


Рис. 1. Порівняльна діаграма кількості працюючих осіб у медичних установах Житомирської області у 2017 та 2021 роках

Зміна підходів до фінансування медичних установ привело до значного скорочення персоналу, що зумовлено необхідністю раціонального використання наявних ресурсів керівниками закладів охорони здоров'я. За таких умов є доцільним під час підбору медичних кадрів врахування професійних якостей, вміння застосовувати їх у практичній діяльності з одночасним запровадженням системи незалежного оцінювання та комплектування кадрового складу медичних установ, що забезпечить високу мотивацію та підвищить рівень стимулювання. Узгоджена кадрова політика має спрямовуватися на управління розвитком персоналу в системі охорони здоров'я, сприяти ефективному використанню кадрового потенціалу особистості, підвищенню його соціальної та професійної мобільності, виступати засобом для здійснення структурної і технологічної перебудови як окремої медичної установи в територіальній громаді, так і медичної галузі загалом.

**Висновки.** На прикладі Житомирської області встановлено, що протягом 2017-2021 років кадрові ресурси закладів охорони здоров'я зменшилися на 17,4 %. Скорочення відбулося за всіма видами кадрових ресурсів (лікарі, середній, молодший та інший медперсонал). Причиною цього є зміна підходів до фінансування медичних закладів, запровадження оплати «за результат», що зумовлює необхідність оптимізації використання кадрових ресурсів та підвищення вимог до компетентностей працівників, особливо в частині володіння сучасними інформаційними технологіями.

### Список літератури

1. Нетудихата К. Л. Кадрова діагностика як інструмент оцінки ефективності кадрового менеджменту закладу сфери охорони здоров'я // К. Л. Нетудихата, В. О. Погромський, Т. М. Михайлова / *Ефективна економіка*. – 2021. - №8 URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9171> (дата звернення: 05.09.2022).
2. Граціотова Г.О.Управління персоналом та підвищення кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я України в умовах європейської інтеграції/ Г. О. Граціотова, М. О. Ясіновська // *Економіка: реалії часу*. Науковий журнал. - 2020. - № 6 (52). - С. 25-34.
3. Парій В.Д. Обґрунтування методики розрахунку ліжкового фонду для надання вторинної стаціонарної допомоги / В.Д. Парій, В.М. Борис, С.М. Грищук // *Науковий журнал «ScienceRise. Medical Science»*. – 2016. - №5(1). – С. 9-14. DOI: 10.15587/2519-4798.2016.70124
4. Житомирський обласний інформаційно-аналітичний центр медичної статистики. URL: <https://phczt.org.ua/> (дата звернення 05.09.2022).