

УДК 351.77: 35.088

*В. М. Князевич,
д. мед. н., завідувач кафедри управління охороною суспільного здоров'я,
Національна академія державного управління при Президентові України
Н. О. Васюк,
к. держ. упр., доцент кафедри управління охороною суспільного здоров'я,
Національна академія державного управління при Президентові України*

РОЗВИТОК ТРЕНІНГОВИХ ПРОГРАМ ДЛЯ КЕРІВНИКІВ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ В УКРАЇНІ

V. Kniazevych,
D in Medicine, Head of the Department of Public Health
National Academy of Public Administration under the President of Ukraine
N. Vasiuk,
PhD in Public Administration, Associate Professor of the Department of Public Health
National Academy of Public Administration under the President of Ukraine

DEVELOPMENT OF TRAINING PROGRAMS FOR HEALTHCARE MANAGERS AT THE LOCAL LEVEL IN UKRAINE

У статті обгрунтовано теоретичні засади та опрацьовано методичні положення щодо удосконалення механізмів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників сфери охорони здоров'я в Україні шляхом розвитку тренінгових програм для керівників місцевого рівня в сучасних умовах реформування галузі. Визначено проблеми кадрового забезпечення системи охорони здоров'я на місцевому рівні. Визначено необхідність проведення тренінгів для керівників сфери охорони здоров'я на місцевому рівні в умовах децентралізації влади з метою забезпечення ефективної кадрової політики у сфері охорони здоров'я.

Доведено, що проведення тренінгів (тематичних курсів) для керівників сфер охорони здоров'я на місцевому рівні передбачатиме чітку спрямованість на формування системи знань і умінь, які складають основу професійної компетентності управлінських кадрів, їх підготовленість до здійснення ефективного управління системою охорони здоров'я в сучасних умовах змін.

The article substantiates theoretical principles and examines elaborated methodical improvement of the mechanisms of training, retraining and professional development of healthcare sector leaders in Ukraine through the development of training programs for local level managers in restructuring the industry. The article deals with directions of improvement of the problems of staffing of the health system at the local level. It determines the need for the need for trainings for health care managers at the local level in a context of decentralization of power to provide effective human resources policy in health care.

It is proved that conducting trainings (thematic courses) for the managers of healthcare at the local level that provides for a clear focus on the formation of a system of knowledge and skills which form the basis of professional competence of managerial personnel and their readiness for the effective management of the health care system in the current conditions of change.

Ключові слова: охорона здоров'я, кадрова політика, кадрове забезпечення системи охорони здоров'я, керівні кадри системи охорони здоров'я, підготовка керівних кадрів для системи охорони здоров'я, тренінгові програми, тематичні курси.

Key words: health care, human resources policy, health care staff, senior executives in health care system, leadership training in health care system, training programs, thematic courses.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

1 квітня 2014 року Кабінет Міністрів України ухвалив Концепцію реформування місцевого самоврядування та

територіальної організації влади в Україні. Поміж інших її положень особливу увагу привертає ідея децентралізації фінансування галузі охорони здоров'я та системи управління нею. Зокрема на органи місцевого самоврядування буде покладено забезпечення діяльності швидкої медичної допомоги, первинної ланки, а також профі-

лактинного напрямку. Відповідальність про вторинну ланку залишиться в компетенції влади районного рівня [1].

Організаційно децентралізація передбачає делегування багатьох повноважень територіальним громадам (зокрема формування кадрового резерву та матеріально-технічного забезпечення медичних закладів), а також підвищення їх ролі у виборі стратегії розвитку сектора охорони здоров'я. Досвід розвинених країн свідчить, що процес децентралізації сприяє підвищенню якості медичних послуг, забезпечує належну гнучкість "відповідей" системи охорони здоров'я на виклики поточної епідеміологічної ситуації та врахування особливостей того чи іншого регіону. Відтак, територіальні громади беруть активну участь у процесі прийняття рішень щодо пріоритетів розвитку системи охорони здоров'я. До того ж, у регіоні з'являється можливість координувати роботу лікувально-профілактичних закладів різної форми власності для вирішення актуальних проблем у галузі охорони здоров'я населення. Тіснішим стає зворотний зв'язок зі споживачем медичних послуг. З'являється можливість застосовувати інноваційні медичні технології на рівні регіональних медичних закладів, утверджуються принципи вільного ринку при виконанні замовлення на надання медичної допомоги населенню регіону. До процесу створення оптимальної системи надання медичної допомоги активно залучаються регіональні наукові й освітні центри [2].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ

Питання розвитку та реформування сфери охорони здоров'я та її законодавчого забезпечення вже стало предметом розгляду багатьох дослідників. Серед них слід назвати М. Білинську, З. Гладуна, Л. Жаліло, А. Заць, Н. Кризину, О. Мартинюк, В. Москаленка, В. Пашкова, Н. Янюк та інших науковців.

Особливості кадрової політики у сфері охорони здоров'я досліджували Т. Авраменко, М. Банчук, Є. Булах, О. Волосовець, Ю. Вороненко, Д. Карамішев, О. Мінцер, В. Москаленко, Я. Радиш, І. Рожкова, І. Солоненко та інші науковці.

Проте серед невирішених раніше частин загальної проблеми є дослідження актуальних питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів у сфері охорони здоров'я, які б відповідали сучасному рівню науки, практики і вимогам демократичного суспільства.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних засад та опрацювання методичних положень щодо удосконалення механізмів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників сфери охорони здоров'я в Україні шляхом розвитку тренінгових програм для керівників місцевого рівня в сучасних умовах реформування галузі.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБґРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

У процесі децентралізації охорони здоров'я виникає декілька головних проблем, серед яких можна на-

звати: недостатність кадрових ресурсів, нестача знань, брак відповідальності; також одним із чинників, які спричиняють затримки та неузгодженість дій, є складність, багатоплановість реформи. Концепція реформи вимагає узгоджених дій з боку різних секторів, різних міністерств та відомств — зокрема Міністерства освіти та науки, Міністерства соціальної політики, Міністерства охорони здоров'я тощо.

Пілотними майданчиками впровадження медичної реформи мають стати університетські клініки. На жаль, процес їх створення в Україні практично заблоковано — мережа не розширюється. Хоча це простий і водночас дієвий крок прискорення реформ в охороні здоров'я, адже тут поєднуються головні напрямки — лікувальний, освітній і науковий. Університетська клініка може бути структурним підрозділом медичного вишу, а може і взаємодіяти з ним, органами місцевого самоврядування та МОЗ на засадах кооперації.

Наприклад, у Німеччині одна університетська клініка обслуговує 2 млн населення. Враховуючи таке співвідношення, в Україні їх має бути не менше 20, тобто в кожному регіоні країни потрібно створити центри медичних інновацій. На думку С. Тернової, зарегульованість галузі охорони здоров'я з боку профільного Міністерства перешкоджає залученню інвестицій і грантів, не дає змоги повною мірою використовувати потенціал державно-приватного партнерства. Сьогодні назріла нагальна потреба в децентралізації медичної освіти. Адже новий Закон України "Про вищу освіту" дав університетам свободу лише формально, натомість медичні ВНЗ, які перебувають під юрисдикцією МОЗ України, досі не можуть проводити самостійну кадрову політику, не мають фінансової автономії. Зокрема не врегульоване питання про можливість університетів мати власні незалежні рахунки в держбанках і розпоряджатися цими коштами на власний розсуд. Автономія університетів (самостійність у підборі та розстановці кадрів, здійсненні навчальної, наукової, фінансово-господарської та іншої діяльності відповідно до законодавства та статуту вищого навчального закладу тощо) завжди була основоположним принципом їх функціонування. Саме вона є запорукою високої якості підготовки майбутніх спеціалістів і наукового пошуку [2].

На думку Т. Авраменко, одним із ключових питань удосконалення механізмів кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні повинне бути посилення мотиваційної складової. Для реалізації цього напрямку кадрової політики в охороні здоров'я необхідно [3]:

— забезпечити підвищення пенсій медичним працівникам, які мають безперервний стаж роботи у державних та комунальних закладах охорони здоров'я понад 25 років, для цього внести відповідні зміни в Закон України "Про пенсійне забезпечення";

— з метою заохочення медичних кадрів працювати на первинній ланці (як у сільській місцевості, так і в міській — в регіонах, де найбільший дефіцит кадрів первинної ланки) необхідно: забезпечити отримання службового житла (будинок або квартири) з правом набуття права власності, при умові безперервної роботи не менше 15 років. У державному бюджеті передбачити відповідні кошти для побудови такого житла. Або за-

безпечити можливість отримання довготривалого кредиту під 1—2 % на придбання індивідуального житла, автотранспорту для медичних працівників;

— у систему "місцевих стимулів" включати: оснащення робочого місця, відповідно до табеля оснащення, створення умов щодо доступності регулярного підвищення професійного рівня медичних працівників шляхом максимального наближення освітніх послуг до місця проживання, у тому числі за рахунок дистанційних форм навчання (для цього забезпечити доступ до Інтернету), телелекцій, телеконсультацій, безкоштовної передплати на вітчизняні фахові періодичні видання, а також розвитку інфраструктури села (забезпечення дітей дитячими садочками, школами тощо);

— з метою захисту медичних працівників, працюючих в особливих умовах доцільно провести атестацію робочих місць на відповідність нормам безпеки праці. З метою зниження та профілактики виробничого травматизму забезпечити розробку територіальних програм щодо поліпшення умов і охорони праці, а також аналогічних програм — безпосередньо в організаціях охорони здоров'я;

— з метою вдосконалення соціальної захищеності медичних працівників при здійсненні професійної діяльності необхідно створити систему державного соціального страхування відповідальності на випадок професійної помилки, особливо при наявності ризику медичного втручання (на первинному рівні).

На нашу думку, важливим питанням розвитку кадрового потенціалу сфери охорони здоров'я, особливо керівних кадрів, має бути удосконалення механізмів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців системи охорони здоров'я.

На сучасному етапі розвитку сфери охорони здоров'я в Україні необхідним є реалізація ефективної політики та управління, а також впровадження змін в систему охорони здоров'я. Тому кожен управлінець сфери охорони здоров'я має володіти широким спектром знань, вмінь та навичок, зокрема: з медичної підготовки, економіки, законодавства, публічної політики й управління, стратегічного управління, управління змінами, прийняття рішень, мати комунікативні навички, психології управління тощо. Значний вплив на сферу охорони здоров'я має економічна складова, але без потужного управлінського складу покращення неможливі.

Важливими для вирішення в кадровому питанні також залишаються: розвиток системи управління кадровим потенціалом на основі зміни медико-організаційних, процесуальних підходів до атестації лікарів та ліцензування, із впровадженням сучасних, удосконалених індикаторів, строків, рейтингових критеріїв; розробка кваліфікаційних моделей (компонентів та функцій) та реінновації; створення умов, мотивації, для безперервної самоосвіти та самовдосконалення, із забезпеченням доступності до професійних інформаційних ресурсів (профільних журналів, монографій, довідників, електронних посібників, Інтернет-ресурсів тощо), нормативне визначення нових функцій медичних працівників та управлінців охорони здоров'я; підняття привабливості професії та впровадження стимулів до підвищення професіоналізму тощо [4].

Кафедра управління охороною суспільного здоров'я Національної академії державного управління при Президентіві України має більш ніж двадцятилітній досвід підготовки магістрів державного управління для сфери охорони здоров'я. Разом з тим, вважаємо, що сьогодні настав час, який потребує пошуку нових форм та методів навчального процесу. Тому у 2015 році було проведено опитування керівників сфери охорони здоров'я для виявлення основних проблем в управлінській ланці кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я та визначення потреби в освітніх програмах з державного управління охороною здоров'я.

Анкетування проводилось серед медичної спільноти методом анонімного опитування працівників сфери охорони здоров'я — керівників закладів охорони здоров'я (44 %), заступників керівників ЗОЗ (21 %), завідувачих відділеннями (11 %), державних службовців (17 %) та інших працівників керівного складу охорони здоров'я з різним стажем роботи, віком, статтю. Об'єм вибірки склав 258 анкет. Слід зауважити, що хоча така вибірка не є репрезентативною, отримані в процесі опитування результати мають високий рівень надійності: поперше, це були представники як міських, так і сільських медичних закладів; по-друге, під час проведення дослідження було встановлено, що розширення вибірки суттєво не впливає на загальну результативність, оскільки відповіді не мали суттєвих розбіжностей.

Дослідження показало, що переважна більшість керівників сфери охорони здоров'я (89 %) — фахівці з базовою медичною освітою. Але лише трохи більше половини (57 %) — мають спеціальну освіту з управління (організація і управління охороною здоров'я (біля 50%) чи магістр державного управління (7 %)). При цьому, майже 42 % респондентів вказали, що наявність (відсутність) спеціальної освіти з управління ніяким чином не впливає на їхнє кар'єрне зростання. Разом з тим, майже 90 % респондентів відчували брак знань у питанні управління сферою охорони здоров'я і зацікавлені в освітніх програмах (але, переважно, короткотермінових: тренінги, курси підвищення кваліфікації, онлайн навчання) у цьому напрямі, зокрема щодо таких питань: менеджмент, економіка охорони здоров'я, законодавство у сфері охорони здоров'я, державна політика в сфері охорони здоров'я, управління змінами та моделювання управлінських рішень у сфері охорони здоров'я, а також питання психологічних аспектів управління [5].

У 2017 році кафедрою управління охороною суспільного здоров'я Національної академії державного управління при Президентіві України проведено опитування керівників сфери охорони здоров'я на місцевому рівні (Львівська та Полтавська області) з метою виявлення потреб керівників закладів охорони здоров'я у навчанні за тренінговою програмою "Лідерство та менеджмент в охороні здоров'я" для ефективного застосування отриманих знань у практичній діяльності.

Було опитано 186 керівників сфери охорони здоров'я, бажаючих взяти участь у тренінговій програмі, мотивацією до навчання яких стало: отримати підвищення по службі — 12 осіб; 182 особи зазначили, що навчан-

ня їм необхідне для здобуття нових, потрібних в практичній діяльності знань, вмій та навичок; 90 — мають бажання налагодити корисні зв'язки у сфері професійної діяльності; зробити внесок у розвиток охорони здоров'я України мають наміри 77 керівників сфери охорони здоров'я та ін.

Що стосується тематики тренінгової програми, то респонденти зазначили актуальні питання реформування системи охорони здоров'я, що впроваджуються на сучасному етапі, а саме найбільший інтерес викликали питання автономізації закладів та фінансові питання системи охорони здоров'я, питання стратегічного управління та планування організацій охорони здоров'я, управління персоналом в організації охорони здоров'я, нормативно-правового забезпечення системи охорони здоров'я, забезпечення санітарно-епідеміологічного благополуччя в закладі охорони здоров'я. Також керівники сфери охорони здоров'я Львівської та Полтавської областей висловили свої пропозиції щодо тематики та організації тренінгу.

Таким чином, важливою складовою ефективного кадрового забезпечення процесу реформ є корінна зміна підготовки керівних кадрів для системи охорони здоров'я — через запровадження сучасних підходів, європейських програм навчального процесу, а також впровадження тренінгових програм.

ВИСНОВКИ

З метою удосконалення підготовки керівників сфери охорони здоров'я, які здатні забезпечити подальший розвиток України, ґрунтуючись на сучасних підходах, доцільно запровадити проведення короткотермінових курсів підвищення кваліфікації. Для проведення навчальних занять доцільним вважаємо залучення посадових осіб вищого керівного складу системи охорони здоров'я. Проведення таких курсів передбачатиме чітку спрямованість на формування системи знань і умінь, які складають основу професійної компетентності управлінських кадрів, їх підготовленість до здійснення ефективного управління системою охорони здоров'я в сучасних умовах змін.

Окрім тренінгової програми "Лідерство та менеджмент в охороні здоров'я", рекомендуємо запровадити практику проведення короткотермінових тематичних курсів підвищення кваліфікації та тренінгів для керівників системи охорони здоров'я за такими напрямками: "Публічна політика та управління у сфері охорони здоров'я", "Законодавство у сфері охорони здоров'я", "Управління змінами у сфері охорони здоров'я", "Економіка та фінансування охорони здоров'я", "Політика та управління у сфері громадського здоров'я" та інші.

Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі стосуються питань розробки навчально-методичних матеріалів з метою ефективною підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів для системи охорони здоров'я в сучасних умовах реформування сфери.

Література:

1. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від

01 квіт. 2014 року № 333-р [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-p>

2. Тернова С. Децентралізація — каталізатор медичних реформ / С. Тернова [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.vz.kiev.ua/decentralizaciya-katalizator-medichnix-reform/>

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

4. Князевич В. М. Європейське спрямування змісту підготовки кадрів управління охороною здоров'я / В.М. Князевич, Л.І. Жаліло // Завдання держави у забезпеченні ефективної кадрової політики системи охорони здоров'я: матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 22 квіт. 2015 р.) / За заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, В.М. Князевича, Н. О. Васюк. — ДКС-Центр, 2015. — 160 с. — С. 49—53.

5. Авраменко Т.П. Державна політика щодо кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в умовах системних змін в Україні / Т.П. Авраменко // Завдання держави у забезпеченні ефективної кадрової політики системи охорони здоров'я: матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 22 квіт. 2015 р.) / За заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, В.М. Князевича, Н. О. Васюк. — ДКС-Центр, 2015. — 160 с. — С. 3—6.

References:

1. Cabinet of Ministers of Ukraine (2014), "Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On Approving the Concept of Reforming Local Self-Government and Territorial Organization of Power in Ukraine", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-p> (Accessed 15 July 2017).

2. Ternova, S. (2015), "Decentralization is a catalyst for medical reform", [Online], available at: <http://www.vz.kiev.ua/decentralizaciya-katalizator-medichnix-reform/> (Accessed 15 July 2017).

3. Avramenko, T. P. (2012), Kadrova polity`ka u reformuvanni vitchy`znyanoi sfery` ohorony` zdorov'ya Personnel policy in reforming the domestic sphere of health care, NISD, Kyiv, Ukraine.

4. Kniazevych, V. M. and Zhalilo, L. I. (2015), "European direction of healthcare personnel training content", Zavdannya derzhavy` u zabezpechenni efekty`vnoyi kadrovoyi polity`ky` sy`stemy` ohorony` zdorov'ya [The state's task is to provide an effective human resources policy for the health care system], Naukovo-prakty`chna konferenciya [Scientific and Practical Conference], National academy for public administration under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine, pp. 49—53.

5. Avramenko, T. P. (2015), "State policy on personnel provision of health care in the context of systemic changes in Ukraine", Zavdannya derzhavy` u zabezpechenni efekty`vnoyi kadrovoyi polity`ky` sy`stemy` ohorony` zdorov'ya [The state's task is to provide an effective human resources policy for the health care system], Naukovo-prakty`chna konferenciya [Scientific and Practical Conference], National academy for public administration under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine, pp. 3—6.

Стаття надійшла до редакції 15.07.2017 р.