

УДК 351.77

Я. Ф. Радиш,

д. держ. упр., професор, професор кафедри управління охороною суспільного здоров'я,
НАДУ при Президентіві України

О. В. Поживілова,

кандидат педагогічних наук, начальник відділу здобувачів наукових ступенів з природничих,
медичних та аграрних наук, Департамент атестації кадрів Міністерства освіти і науки,
молоді та спорту України

Н. О. Васюк,

аспірант, НАДУ при Президентіві України

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ: СУТНІСТЬ ПОНЯТЬ

У статті проаналізовано теоретико-методологічні та нормативно-правові аспекти поняття "кадрова політика у сфері охорони здоров'я", "кадрове забезпечення охорони здоров'я".

The paper explores the theoretical, methodological and legal aspects of "human resources policies in health care", "Staffing of Health".

Ключові слова: охорона здоров'я, кадрова політика, кадрове забезпечення, кадри.

Key words: health care, personnel policies, staffing, personnel.

"Завжди знайдуться бажанчі втамувати кадровий голод"

В. Доміль

"Якби в мене були кадри, я б їх теж переставляв"

М. Жванецький

"До працюючої людини рідко ходять в гості лінивці:

до киплячого горщика мухи не летять"

Б.Франклін

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Обґрунтування і формування дефініції того чи іншого поняття, явища або процесу — одна з найскладніших процедур наукового дослідження. Поширена навіть думка про те, що правильне тлумачення наукових понять вирішує майже половину наукового завдання.

Першим серед тих, хто займався спеціальним дослідженням прийомів, підходів і законів правильного мислення, доказів, утворення понять та виведення з них нових суджень, отримуючи при цьому нові знання, історики називають учня Платона — видатного давньогрецького філософа і вченого-енциклопедиста Арістотеля (384—322 рр. до н.е.). Його думка про те, що шлях до сутності явища лежить через його визначення, відома і поділяється вченими всього світу [38].

Дослідження проблеми механізмів державного управління кадровим забезпеченням охорони здоров'я умовило необхідність проаналізувати наукові тлумачення основних категорій, понять і термінів у сфері охорони здоров'я. З цієї метою проаналізуємо дефініції поняття категорія.

У "Філософському енциклопедичному словнику" та "Радянському енциклопедичному словнику" вказується на заповнення цього терміна з грецької мови і зазначається, що "категорія" — kategoria — висловлювання, звинувачення, ознака найбільш загальні і фундаментальні поняття, які відображають найсуттєвіші, загальні властивості реальної дійсності і відношення [34; 29]. "Універсальний словник-енциклопедія" трактує термін "категорія" як філософське поняття, що впорядковує досвід [33]. Уперше вчення про категорії було систематизовано і викладено в трактаті Арістотеля "Категорії", що узагальнює наміри попередніх авторів виділити найбільш загальні поняття про світ та способи його пізнання [34].

Зважаючи на те, що паралельно з визначенням "категорія" нами використовуються "поняття" й "терміни" — подано і їх визначення. "Поняття" — необхідна складова частина абстрактного мислення, яка є формою уявлення дійсності в свідомості, відіграє важливу роль у процесі пізнання [33]. Воно визначається словом-терміном [39].

"Терміни" — це слова або словосполучення, які вживаються у специфічній сфері мовлення і створюються для точного вираження спеціальних предметів, понять, явищ, ознак, дій [27].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням кадрового забезпечення, в аспекті створення дієвого та високоефективного державного апарату, що здатен відповідно до сучасних умов виконувати ті чи інші функції держави, приділяли увагу такі вчені як: В. Авер'янов, О. Андрійко, Г. Атаманчук, О. Бандурка, Ю. Битяк, Д. Бахрах, О. Рябченко, К. Левченко, В. Колпаков, Н. Матюхіна та багато інших. Основна увага в наукових працях приділялася, як правило, безпосередньо проблематиці кадрового забезпечення окремих сфер державного управління або відповідних державних органів.

Дослідженню актуальних питань щодо вдосконалення підвищення кваліфікації державних службовців, формування кадрового складу державних службовців, вивчення потреб та методологічного супроводу підвищення кваліфікації державних службовців присвячені дисертаційні роботи Н. Т. Гончарук [4], А. І. Дзвінчука [8], В. А. Журавського [15], В. Г. Яцуби [40] та В. А. Яцюка [41]. У контексті проходження державної служби питання кадрової політики досліджували Ю. О. Оболенський [24], В. М. Сороко [16] та ін.

Так, В. Г. Яцубою розроблено цілісну організаційно-планову концепцію кадрового забезпечення державного управління в умовах трансформації сучасного українського суспільства, введено в науковий обіг нове поняття макросистемної дестабілізації кадрового потенціалу державного управління. У дисертаційному дослідженні В. А. Яцюка розроблено концепцію організаційно-правових засад удосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців в Україні, визначено її сутність, зміст, особливості та правове регулювання її реалізації, на цій основі автором розроблені рекомендації та пропозиції щодо їх удосконалення [40].

У працях В. М. Олуйка більш повно і вичерпно дано дефініцію і окреслено основні ознаки сутності поняття "кадрові процеси" [5; 25].

Особливості кадрової політики у сфері охорони здоров'я досліджували Є. І. Булах, О. П. Волосовець, Ю. В. Вороненко, Д. В. Карамішев, О. П. Мінцер, В. Ф. Москаленко, З. О. Надюк, В. Г. Передерій, Ю. В. Поляченко, Я. Ф. Радиш, І. В. Рожкова, І. М. Солоненко, М. М. Шутов та інші науковці.

Головною ланкою, що інтегрує всі фактори адміністративно-управлінських перетворень, є якісне кадрове забезпечення органів виконавчої влади та місцевого самовряду-

вання, а також ефективна регіональна кадрова політика, спрямована на професіоналізацію державної служби, в тому числі у сфері охорони здоров'я [31].

Надзвичайно важливим для оптимізації механізму кадрового забезпечення діяльності галузі охорони здоров'я є розуміння сутності поняття "кадрове забезпечення охорони здоров'я". Вирішенням значених проблем мають сприяти наукові дослідження, спрямовані на розкриття сутності понятійно-категоріального апарату.

Серед невіршених складових загальної проблеми є вирішення кадрових питань у сфері охорони здоров'я, які відповідали б сучасному рівню управлінської науки, практики і вимогам демократичного суспільства.

Саме тому метою даної статті є аналіз теоретико-методологічних та нормативно-правових аспектів поняття "кадрова політика у сфері охорони здоров'я", "кадрове забезпечення охорони здоров'я".

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Обґрунтування і формування дефініції того чи іншого поняття, явища або процесу — одна з найскладніших процедур наукового дослідження. Поширена навіть думка про те, що правильне тлумачення наукових понять вирішує майже половину наукового завдання.

Однією із важливих складових успішного функціонування охорони здоров'я є кадрова політика. Стратегічним документом — Концепцією розвитку охорони здоров'я населення України — передбачено реформування кадрової політики, яка має бути спрямована на вдосконалення системи кадрового забезпечення галузі [32].

Системний аналіз понятійного апарату проблеми механізмів державного управління кадровим забезпеченням охорони здоров'я, окресленої рамками даного дослідження, переконливо свідчить, що потребують уточнення і розкриття сутності такі категорії: "державне управління", "механізми державного управління", "державне управління охороною здоров'я", "система охорони здоров'я", "кадрова політика", "кадрова робота", "кадрове забезпечення", "фахівець у сфері охорони здоров'я", "державний службовець", "посадова особа місцевого самоврядування".

У рамках нашої наукової статті для з'ясування змісту поняття "кадрове забезпечення" доцільно звернутись, у першу чергу, до енциклопедичних наукових видань.

У Термінологічному словнику-довіднику менеджера охорони здоров'я надається тлумачення терміна кадрового менеджменту в галузі управління охороною здоров'я [30].

У Енциклопедичному словнику з державного управління зазначається, що кадрова політика — один з найважливіших напрямів державного управління, орієнтований на потребу публічної адміністрації у кадрах, що полягає у стратегічній діяльності із цілевизначення, ідеологічного та програмного забезпечення формування, розвитку та використання кадрових ресурсів як визначального чинника ефективності системи органів публічної влади. Кадрова політика в регіонах — складова державної кадрової політики, яка базується на державних пріоритетах, потребах регіонального розвитку й відповідних ресурсах. Кадрова політика у сфері державного управління — це система теоретичних знань, ідей, поглядів, принципів, відносин і організаційно-практичних заходів органів державного управління, спрямованих на встановлення цілей, завдань, характеру цієї політики, визначення форм і методів кадрової роботи з метою формування, розвитку та раціонального використання кадрового потенціалу персоналу органів державного управління. Кадрова політика у сфері державної служби (грец.: *politika* — державні або суспільні справи — *ot polis* — держава) — людська діяльність, пов'язана з ухваленням і проведенням в життя рішень, наділених гідністю уповноваження з боку суспільства, для якого вони приймаються. Кадрова система — сукупність кадрових інститутів, організаційних структур, закладів підготовки державно-управлінських кадрів і відносин у державі. Кадрова служба — структурний підрозділ органу влади, основною функцією якого є здійснення кадрового менеджменту. Кадрове забезпечення — це діяльність з відновлення трудових ресурсів, головний елемент управління людськими ресурсами, необхідний чинник досягнення цілей суспільного розвитку. Кадрове забезпечення має дотримуватися певних вимог, зокрема: мати достатню гнучкість, щоб реагувати на потреби у людських ресурсах та у виконанні обов'язків перед державою та громадськістю; дотримуватися принципів високого професіоналізму та компетентності персоналу; сприяти справед-

ливості та ефективності професійної діяльності; не бути заангажованим; бути простим і продуктивним у роботі та ін. Кадрове забезпечення місцевого самоврядування — це складний та багатограний процес кадрової діяльності, спрямований на формування, розвиток та раціональне використання кадрів органів місцевого самоврядування. Кадрове забезпечення місцевого самоврядування є важливим елементом управління людськими ресурсами. Існує кілька головних вимог, яких має дотримуватися система кадрового забезпечення, аби бути продуктивною: мати гнучкість, щоб реагувати на потреби відділів у людських ресурсах, і підтримувати відділи у виконанні їхніх обов'язків перед громадськістю і урядом; сповідувати принципи, що підтримують високу компетентність служби в органах місцевого самоврядування; відповідати вимогам справедливості та законності адміністративного процесу; забезпечувати набір і просування посадових осіб вільними від політичного, бюрократичного чи особистого опікування. Основна діяльність кадрового забезпечення — набір кадрів, що полягає у визначенні кандидатів на посади в органи місцевого самоврядування з представників інших сфер діяльності. У зв'язку з цим особливу увагу приділяють залученню кращих кандидатів на кожну посаду, відбору їх на конкурсній основі і забезпеченню просування кадрів лише з урахуванням їхніх службових заслуг. Центральна діяльність кадрового забезпечення — службове просування, яке полягає в призначенні посадових осіб на посаду, вищу чим вона мала. Кадрове забезпечення органів державної влади — це комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінку і встановлення завчасно передбачених відносин з робочою силою як в самому органі для подальшого просування по кар'єрних сходах, так і поза його межами для нового найму тимчасових або постійних працівників [10].

Кадрове забезпечення як складова кадрової політики галузі за своєю сутністю є поліфункціональним поняттям, яке визначає зміст правового, організаційного, змістового, діяльничого компонентів системи базової фахової підготовки спеціалістів галузі за відповідними напрямками, системи післядипломної освіти, підвищення кваліфікації, як умови перманентного удосконалення фахової компетенції працівників [3].

Не викликає сумніву твердження академіка В.І. Лугового, що прогнозування та формування кадрового забезпечення, визначення стратегічного бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України є головною метою державної кадрової політики [22].

Кадри є найбільш стабільним соціальним елементом суспільства і держави, носієм їх традицій та досвіду. Саме керівні кадри мають зберігати ці якості навіть при зміні суспільно-політичного спрямування державних інститутів і їх структури [16].

Поняття "кадри" визначають суть поняття "кадрова політика". Персонал — це весь склад установ. Кадри — це не лише штатні кваліфікаційні працівники, а і кадри, що відповідають своєму робочому місцю [36].

Отже, суть кадрової політики полягає у забезпеченні підготовки відповідних працівників до займання посад, що з'являються в організації в певний (прогнозований) час її становлення, функціонування й розвитку.

Переломним моментом в історії кадрового забезпечення стали 30-ті роки, коли в кадровій політиці замість професійної, кваліфікаційної й психофізіологічної придатності на перший план вийшла політична. Кадровій політиці, насамперед, намагалися надати політичне (ідеологічне) забарвлення. Оскільки партія фактично була партією державною й усі інші суб'єкти кадрової політики лише виконували її директивні вказівки, то практично не розрізнялися поняття "кадрова політика" і "державна кадрова політика", хоча вони й різні за змістом [7; 9; 37].

"Кадрова політика" — значно ширше поняття, тому що її суб'єктами виступають підприємства, установи, організації, політичні партії, органи державної влади та місцевого самоврядування [5].

Проведений нами аналіз наукових джерел, дає підстави стверджувати, що дослідники по-різному трактують поняття "кадрова політика".

Так, Г.В. Щокін зазначає, що кадрова політика — комплексна система управління людськими ресурсами, система управління людьми в масштабах держави, регіону, галузі чи окремої організації, провідний напрям діяльності держави, що охоплює розробку організаційних принципів роботи з

людьми, формування й раціональне використання людських ресурсів. Кадрова політика — це розрахована на тривалий період лінія розвитку людських ресурсів, один із провідних напрямів діяльності держави, що охоплює розробку організаційних принципів роботи з людьми, формування й раціональне використання людських ресурсів, забезпечення ефективного розвитку кадрового потенціалу [36].

На думку російського вченого В. Р. Весніна, кадрова політика — система теоретичних поглядів, ідей, вимог, принципів, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми й методи [2].

І. Хентце зазначає, що формування кадрової політики можна розуміти як процес прийняття рішень [35].

Під кадровими процесами слід розуміти об'єктивно зумовлені, соціально значущі зміни, розгортання стану кадрових відносин і зв'язків, кількісних та якісних параметрів кадрового корпусу, результат дії об'єктивних та суб'єктивних факторів, причому як у середині організації, так і поза нею. Кадровим процесам притаманні підвищена динаміка, нестабільність, стихійність, неврівноваженість, спостерігається посилення впливу традицій та звичаїв, здебільшого з негативними наслідками [25].

В аналізі кадрових процесів і виборі технологій важливе врахування відмінності стратегії — "кадрової політики" від тактики — "кадрової роботи". Якщо кадрова робота — це діяльність багатьох суб'єктів з реалізації кадрової політики (сукупність технологій, способів, механізмів її реалізації; це організація роботи з кадрами), то під поняттям "державна кадрова політика" (де суб'єктом виступає держава) розуміють державну стратегію, що виражає волю народу, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів, всіх людських ресурсів держави [16].

На основі системного аналізу літературних джерел, автори яких досліджують основні напрями та методи управління кадрами [18—20; 36], можна зробити висновок, що основними складовими системи кадрової роботи є такі підсистеми:

- аналізу, планування та прогнозування кадрів. Основними завданнями цієї підсистеми є розрахунок потреби в кадрах необхідних професій, спеціальностей та кваліфікації. Вирішення зазначеної складової повинно дати відповідь на запитання "Хто потрібен і в якій кількості?";

- підбору, розстановки, оцінки та безперервного навчання кадрів. Основними завданнями цього етапу є якісне забезпечення сформованих об'єктів і структур управління необхідними кадрами та організація ефективного стимулювання їх діяльності;

- раціонального використання кадрів на державній службі. Виконання завдань цієї підсистеми передбачає здійснення комплексу дій щодо створення високопродуктивних та стійких колективів державних службовців.

Отже, на основі аналізу опрацьованих нами літературних джерел можна зробити висновок, що кадрова політика у державі повинна формуватися за вже встановленими організаційними принципами державної кадрової доктрини, зокрема:

- добір кадрів за діловими, професійними і моральними якостями на засадах комплексної і об'єктивної їх оцінки;

- рівність і відкритість усіх прийнятих на посаду за умови наявності відповідних професійних знань і кваліфікації;

- вирішення всіх кадрових питань демократично і гласно, забезпечення оновлення кадрів, дотримання законності і нормативних вимог у кадрових питаннях.

У процесі адміністративної реформи в Україні нового змісту повинен набути і один з найважливіх принципів кадрової політики — принцип перспективності кадрів. Зазначений принцип передбачає необхідність виконання таких вимог:

- встановлення і, найголовніше, чітке дотримання вікового цензу для різних категорій посад. Ігнорування цієї вимоги призводить до того, що сьогодні, наприклад, у медичній службі ЗС України на дійсній військовій службі перебувають офіцери, яким за 65 років;

- визначення терміну роботи на одній посаді;
- можливість зміни професії чи спеціальності;
- організація систематичного підвищення кваліфікації;
- відповідний стан здоров'я.

В структурно-змістовному плані державна кадрова по-

літика — система офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів і принципів діяльності держави з організації та регулювання кадрових процесів і відносин [16].

Проведений нами аналіз літературних джерел свідчить про те, що кадрова політика — це [6; 11; 20; 26]:

- а) сукупність теоретичних знань і організаційно-практичних заходів органів державної влади, спрямованих на визначення та втілення в життя мети, характеру, принципів, завдань і методів кадрового забезпечення;

- б) система принципів, форм і методів, спрямувань діяльності органів управління та їх практична реалізація в процесі кадрової роботи, яка спрямована на комплектування органів державної влади компетентними кадрами, створення умов для їх ефективної роботи і забезпечення їх соціального захисту, а також об'єктивну оцінку ефективності цього процесу;

- в) генеральний напрям у кадровій роботі, визначений сукупністю найважливіших принципів положень, виражених у державній та відомчих рішеннях на далеку перспективу або на певний період функціонування органів управління.

Дослідження окремих авторів щодо державної кадрової політики дозволяють нам зупинитись на наступних положеннях щодо основних вимог до кадрової політики [23].

1. Державна кадрова політика не повинна бути декларативною, а абстрактною. Навпаки, вона повинна мати творчий, дієвий характер.

2. Повинна бути системною, комплексною і всебічною. Це обумовлює її динамічність, а відтак, поетапність проведення.

3. Як об'єкт треба розглядати все працююче населення, всі його рівні, тобто державна кадрова політика повинна бути загальною.

4. Мати новаторський, але не кон'юнктурний характер, йти на декілька кроків вперед, бути прогнозованою, випереджувальною.

5. Сучасна державна кадрова політика повинна мати послідовно демократичний характер.

Державна кадрова політика (де її суб'єктом виступає держава) визначає місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрями і принципи роботи державних структур з кадрами, головні критерії їх оцінки, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу країни. Окремі гілки влади, міністерства, відомства, місцеві державні адміністрації розробляють свої кадрові програми і плани, але в межах стратегії і тактики, реалізуючи державну кадрову політику. Саме за таких умов вона може стати ефективним важелем державного впливу на економіку і політичне життя. У нових умовах суттєво змінюється зміст державної кадрової політики. З одного боку, він звужується з погляду змісту, а з другого, розширюється в плані збільшення об'єктів впливу — збагачення і розвитку ролі місцевих державних органів у роботі з кадрами. Термін "кадрова політика" в управлінській практиці досить значущий. Головне — різниця в підходах до його використання: одні дослідники та практики розуміють під кадровою політикою визначення стратегії роботи з кадрами кожного суб'єкта управлінської діяльності, свого роду програму діяльності. Інші вважають, що кадрова політика тотожна кадровій діяльності, тобто тлумачать її досить широко, включаючи в неї кадрову роботу. Справді, між ними немає чіткої межі, але вони не тотожні за змістом і технологією реалізації, тому що віддзеркалюють різні етапи та сторони кадрового процесу. Кадрова робота — це діяльність багатьох суб'єктів з реалізації кадрової політики; це сукупність технологій, способів, механізмів її реалізації; це організація роботи з кадрами. Кадрова політика як соціальне явище, маючи багаторівневу структуру, значно ширше за змістом, ніж державна кадрова політика, де суб'єктом виступає держава, яка не може брати на себе вирішення всіх кадрових проблем. Під державною кадровою політикою слід розуміти державну стратегію, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, що віддзеркалює волю народу, державну стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів держави. У змістовному плані державна кадрова політика — це система офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів і принципів діяльності держави з організації та регулювання кадрових процесів і відносин. Ці принципи, у свою чергу, визначають і головні критерії оцінки кадрів, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення квалі-

фікації персоналу, раціонального використання кадрового потенціалу країни. Кадрова політика — це, в першу чергу, наука. Як наука вона покликана в ідеях, принципах, критеріях відзеркалювати закономірності розвитку реальних кадрових процесів, сталі, постійні зв'язки та відносини, що дають їм певну якісну характеристику, визначають основні риси та принципи кадрової роботи. У той же час державна кадрова політика є суб'єктивною за формами, механізмами, технологіями проявів і реалізації, що в багатьох випадках визначається суб'єктивними діями окремих осіб — лідерів, керівників державних структур — залежить від способу їхнього мислення. Державна кадрова політика призначена прогнозувати та програмувати майбутнє, визначити стратегічне бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначити цілі і пріоритети кадрової діяльності [24].

У Проекті Закону про Концепцію державної кадрової політики України зазначається, що державна кадрова політика є системою організаційних, правових та інших заходів уповноважених державою суб'єктів щодо формування кадрового забезпечення органів держави, державних підприємств, установ і організацій, що забезпечують виконання функцій держави.

Державна кадрова політика здійснюється уповноваженими державними органами, які визначають мету, завдання, виробляють принципи здійснення державної кадрової політики, визначають місце і роль кадрів у суспільстві, нормативно-правові засади та критерії оцінки їх діяльності, створюють систему механізмів розвитку кадрового потенціалу, удосконалення його професіоналізму, морально-етичних якостей [28].

Сучасна кадрова політика покликана відрегулювати функціонування дієвих в суспільстві соціальних механізмів відбору та оптимального розподілу людських ресурсів, направлених на формування організаційної, господарської і культурної еліти, яка відповідає б сформованим умовам і цілям соціального розвитку [36].

Варто погодитись з думкою тих дослідників, які стверджують, що кадрова політика у державі повинна формуватися за вже встановленими організаційними принципами державної кадрової доктрини, зокрема [13; 14]:

— добір кадрів за діловими, професійними і моральними якостями на засадах комплексної і об'єктивної їх оцінки;

— рівність і відкритість усіх прийнятих на посаду за умови наявності відповідних професійних знань і кваліфікації;

— вирішення всіх кадрових питань демократично і гласно, забезпечення оновлення кадрів, дотримання законності і нормативних вимог у кадрових питаннях.

В. О. Жаховським у своєму дисертаційному дослідженні було запропоновано визначення терміна "державна кадрова політика військово-медичної служби" як комплекс прийнятих загальнодержавних рішень чи взятих зобов'язань щодо забезпечення Збройних Сил України висококваліфікованими медичними фахівцями шляхом реалізації сукупності політичних, економічних, правових та наукових методів і критеріїв роботи з медичним персоналом [12].

На виконання основних заходів Державної програми розвитку Збройних сил України на 2006—2011 рр., затвердженої Указом Президента України від 27 грудня 2005 р., з метою визначення стратегічних напрямів і перспектив розвитку кадрової політики у Збройних силах України була розроблена та затверджена наказом Міністра оборони України від 27 листопада 2007 р. Концепція кадрової політики у Збройних силах України. Кадрова політика в Збройних Силах — сукупність принципів, напрямів, форм та методів діяльності органів військового управління, спрямованої на створення цілісної системи формування, підготовки, ефективного використання персоналу, забезпечення потреб кожної особистості, розвитку у неї стійкої мотивації до військової служби та можливості реалізації свого потенціалу під час її проходження [17].

Як зазначається в Концепції розвитку охорони здоров'я населення України реформування кадрової політики в системі охорони здоров'я має бути спрямоване на [32]:

— удосконалення системи кадрового забезпечення галузі з урахуванням сучасних соціально-економічних умов та реальних потреб;

— запровадження в установленому порядку укладання трудового договору на умовах контракту з керівниками зак-

ладів охорони здоров'я, а в подальшому — з усіма медичними працівниками;

— реорганізацію системи планування і розподілу кадрового потенціалу у співвідношенні "лікар — медичний працівник середньої ланки" шляхом збільшення кількості працівників середньої ланки;

— реформування ступеневої медичної і фармацевтичної освіти; здійснення підготовки фахівців за новими спеціальностями: медичний психолог, клінічний фармацевт, економіст охорони здоров'я, спеціаліст з інформатики охорони здоров'я, спеціаліст з експлуатації медичної техніки, менеджер охорони здоров'я; розширення підготовки сімейних лікарів — лікарів загальної практики;

— розроблення нових державних стандартів вищої медичної та фармацевтичної освіти, освітньо-кваліфікаційних характеристик фахівців, освітньо-професійних програм та засобів уніфікованої оцінки рівня знань медичних і фармацевтичних працівників;

— удосконалення системи підготовки медичних сестер, розроблення та реалізацію програми розвитку сестринства, розширення функцій медичних сестер відповідно до світового досвіду, що низить потребу в лікарях у державі.

Інструментом реалізації кадрової політики виступає планування кадрової роботи. Кадрове планування — складова частина управління персоналом, система заходів, прийнята в органах місцевого самоврядування. Метою кадрового планування є забезпечення органу необхідним складом персоналу, професіоналами, здатними виконати поставлені перед ними перспективні і поточні завдання [16].

Аналіз наукових праць українських учених свідчить про те, що в сфері охорони здоров'я існують поняття "спеціаліст з державного управління охороною здоров'я", "менеджер в охороні здоров'я", "керівник медичного закладу". На перший погляд ці поняття є дуже схожими, але, дослідивши їх значення, ми виявили певні відмінності, а саме:

— спеціаліст з державного управління охороною здоров'я — це державний службовець, як правило, лікар за фахом, який обіймає ту чи іншу посаду на державній службі у сфері охорони здоров'я (наприклад, очолює районне чи працює в обласному управлінні охороною здоров'я) [21];

— менеджер в охороні здоров'я — це, насамперед, не державний службовець, часто і не лікар, який працює в лікувально-профілактичному закладі чи очолює його та виконує організаційну роботу щодо реалізації замовлення на контрактних засадах. Як правило, менеджер може мати юридичну чи економічну освіту [20];

— керівник медичного закладу — це менеджер технологічного профілю, який здійснює загальне керівництво тими чи іншими медичними технологічними процесами, координує дії окремих її ланок і об'єднує зусилля колективу для досягнення мети її отримання високого результату [1].

Одним з першочергових напрямів процесу формування кадрової політики України варто вважати об'єктивізацію відбору на керівні посади. Адже саме професіоналізм визначатиме успіх чи неуспіх, вживання чи не вживання медичної установи, охорони здоров'я України — як галузі в цілому, в нових для нашої країни умовах сучасної ринкової економіки. Професіоналізм — це, насамперед, здатність державного службовця, колективу державних службовців визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ними завдань у межах нормативного визначення повноважень. Високий професіоналізм — одна з основних і найважливіших якостей сучасного керівника.

Професіоналом можна вважати працівника, який успішно вирішує завдання, згідно зі своїми службовими обов'язками; має здібності до професії, а також мотивацію до цієї роботи; задоволений працею; досягає бажаних для суспільства результатів шляхом виконання своїх функцій; використовує сучасні технології; засвоює норми, еталони професії (нормативні критерії); виконуючи професійні обов'язки, розвиває індивідуальність; досягає необхідного рівня професійних особистісних якостей, знань і умінь; відкритий для фахового навчання, здобуття досвіду, змін; соціально активний; відданий професії; готовий до якісної та кількісної оцінки власної праці тощо.

Таким чином, можна погодитись з думкою В.М. Сороко, що сутність ефективного кадрового забезпечення органів державної служби полягає не в тому, щоб визначити які знання, вміння та якості необхідні для виконання роботи державного службовця, а в тому, які знання, вміння та професійно важливі особистісні якості повинні мати успішні та результативні державні службовці [15].

ВИСНОВКИ

1. Аналіз наукової літератури показав, що, незважаючи на теоретичну розробленість понять "кадрове забезпечення", "кадрова політика", "кадрова робота", поняття "кадрове забезпечення охорони здоров'я" потребує додатково дослідження та уточнення.

2. Проаналізувавши теоретико-методологічні напрацювання щодо сутності кадрової політики та кадрового забезпечення охорони здоров'я, дослідженням встановлені різні підходи до визначення цих термінів.

3. У перспективі подальші дослідження мають сприяти науково обгрунтованому чіткому визначенню поняття "кадрове забезпечення охорони здоров'я".

Література:

1. Банчук М.В. Проблеми вдосконалення державного управління освітою керівників галузі охорони здоров'я України / М.В. Банчук, В.П. Марценюк [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_du/2010_3/files/DU310_02.pdf

2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала / В.Р. Веснин. — М., 1998. — С. 104.

3. Гасюк Л. Соціальні аспекти кадрового забезпечення фізичної культури і спорту в Україні / Л. Гасюк // Державне управління: удосконалення та розвиток Електронне наукове фахове видання [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://du.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=148>

4. Гончарук Н.Т. Формування й реалізація державної кадрової політики в установах, організаціях і на підприємствах аграрного сектора економіки України: автореф. дис. канд. наук з держ. упр. 25.00.03. — К., 2002. — 20 с.

5. Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення: монографія / В.М. Олуйко, В.М. Рижих, І.Г. Сурай та ін.; за заг. ред. В.М. Олуйка; Нац. акад. держ. упр. при Президентів України. — К.: НАДУ, 2008. — 418 с.

6. Державний службовець в Україні: пошук моделі / Н.Р. Нижник, В.В. Цветков, Г.І. Леліков та ін. — К.: Ін Юре, 1998. — 272 с.

7. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління: навч. посіб. / Д.І. Дзвінчук; Наук. ред. В.А. Козак. — К.: ЗАТ "Нічлава", 2000. — 280 с.

8. Дзвінчук Д.І. Психолого-методичні засади розробки програм підвищення кваліфікації державних службовців: дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.05. — К., 1999. — 174 с.

9. Дьомін О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко // Вісн. державної служби України. — 2001. — № 2. — С. 65—84.

10. Енциклопедичний словник з державного управління: довідк. вид. / Нац. акад. держ. упр. при Президентів України; уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко [та ін.]; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трошинського, Ю.П. Сурміна. — К.: НАДУ, 2010. — 819 с.

11. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. — К.: Міжнар. екон. фундація, 2000. — 703 с.

12. Жаховський В.О. Державне управління системою формування кадрового потенціалу медичної служби Збройних Сил у контексті європейської та євроатлантичної інтеграції України: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 [Електронний ресурс] / В.О. Жаховський; Нац. акад. держ. упр. при Президентів України. — К., 2005. — 20 с.

13. Жаховський В. Підготовка менеджерів для медичної служби Збройних Сил України / В. Жаховський // Вісн. УАДУ. — 2002. — № 1. — С. 137—139.

14. Жаховський В.О. Формування та управління кадровим потенціалом медичної служби Збройних Сил України / Жаховський В.О. // Військова медицина України. — 2001. — № 2. — С. 42—47.

15. Журавський В.А. Управління системою підвищення кваліфікації кадрів податкової служби України: Автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.05 / УАДУ. — К., 2001. — 24 с.

16. Кадрова політика і державна служба: конспект лекцій / Уклад.: В. М. Сороко. — К.: НАДУ, 2009. — 104 с.

17. Концепція кадрової політики в Збройних силах України. Затверджена наказом Міністра оборони України від 27.11.07 № 659 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.mil.gov.ua/index.php?lang=ua&part=manpower_policy&sub=conception

18. Кредисов А.И. История учений менеджмента / А.И. Кредисов. — К.: ВИРА-Р, 2000. — 336 с.

19. Кредисов А.И. Менеджмент для керівників / А.И. Кредисов, Є.Г. Панченко, В.А. Кредисов. — К.: Т-во "Знання", КОО, 1999. — 556 с.

20. Крыштопа Б.П. Менеджер в здравоохранении / Б.П. Крыштопа, И.М. Андреева — К., 1995. — 118 с.

21. Курило Т.М. Державне управління підготовкою керівників для охорони здоров'я України в умовах європейської інтеграції: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / Т.М. Курило. — К., 2006. — 20 с.

22. Луговий В.І. Управління освітою: навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спец. "Державне управління" / В.І. Луговий. — К.: Вид-во УАДУ, 1997. — 302 с.

23. Недашківській М.М. Менеджмент персоналу в органах ДПС України: Навч.-метод. посібник для самот. вивч. дисц./ М.М. Недашківській, Г.І. Євтушенко, Л.П. Гацька, Н.І. Барабанова — Ірпінь: Академія ДПС України, 2001. — 252 с.

24. Оболенський О.Ю. Державна служба: навч. посіб. / О.Ю. Оболенський. — К.: КНЕУ, 2003. — 344 с.

25. Олуйко В.М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку: монографія / В.М. Олуйко. — Хмельницький: ХУУП, 2005. — 326 с.

26. Панорама охорони здоров'я населення України / А.В. Підаєв, О.Ф. Возіанов, В.Ф. Москаленко, В.М. Пономаренко та ін. — К.: Здоров'я, 2003. — 396 с.

27. Плотницька І. Функціонування лексики в текстах державного управління / І. Плотницька // Вісн. УАДУ. — 2002. — № 2. — С. 386—391.

28. Проект Закону про Концепцію державної кадрової політики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=15238

29. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М. Прохоров. — 2-е изд. — 1983. — С. 456, 557, 929, 1209, 1437.

30. Термінологічний словник-довідник менеджера охорони здоров'я / Кол. авт.; Упоряд. — М.П. Бойчак, Я.Ф. Радіш; Передм. та заг. ред. В.Я. Білий, Б.П. Криштопа. — К.: Преса України, 2001. — 240 с.

31. Тертишна О. Кадрове забезпечення органів виконавчої влади та місцевого самоврядування в дніпропетровській області / О. Тертишна // Вісник державної служби України. — 2008. — № 3 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=710E674E64197EE2C67D855517072218?art_id=151031&cat_id=37402

32. Указ Президента України "Про Концепцію розвитку охорони здоров'я населення України" від 7 грудня 2000 року № 1313/2000 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1313%2F2000>

33. УСЕ Універсальний словник-енциклопедія / Гол. ред. ради чл.-кор. НАНУ М. Попович. — К.: Ірина, 1999. — С. 623, 1005.

34. Философский энциклопедический словарь / Редкол.: С.С. Аверенцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др. — 2-е изд. — М.: Сов. энциклопедия, 1989. — 815 с.

35. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике / И. Хентце. — М.: 1997. — С. 50.

36. Щокін Г.В. Соціальна теорія та кадрова політика: монограф. / Г.В. Щокін — К.: МАУП, 2000. — 576 с.

37. Эффективность государственного управления. — М.: Консалтбанкир, 1998. — 848 с.

38. Ярменчук А.Д. Менеджеру здравоохранения. Теория искусства управления: В 2 ч. — Ч. 1. Общие проблемы / А.Д. Ярменчук. — К., 1991. — 176 с.

39. Ярменчук А.Д. Менеджеру здравоохранения. Теория искусства управления: В 2 ч. Ч. 2. Частные проблемы / А.Д. Ярменчук. — К., 1991. — 300 с.

40. Яцуба В.Г. Кадрове забезпечення державного управління: організаційно-правовий аспект: автореф. канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 / Укр. Акад. держ. упр. при Президентів України. — К., 1999. — 19 с.

41. Яцюк В.А. Удосконалення підвищення кваліфікації державних службовців в Україні: організаційно-правовий аспект: автореф. канд. наук з держ. упр.: 25.00.03 / Укр. Акад. держ. упр. при Президентів України. — К., 2001. — 20 с.

Стаття надійшла до редакції 03.11.2011 р.