

*DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-356-9-29>*

**PROBLEMS OF MANAGEMENT  
OF MEDICAL STAFF RECRUITMENT  
IN THE CRISIS CONDITIONS IN UKRAINE**

**ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДБОРУ  
МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ В КРИЗОВИХ УМОВАХ  
ГОСПОДАРЮВАННЯ В УКРАЇНІ**

На ринку медичних послуг існує велика конкуренція між медичними закладами, що в свою чергу ставить ряд труднощів для вищого керівництва, особливо таких як, підбір медичного персоналу. Для того, щоб бути на високих позиціях на ринку, незважаючи на сьогоднішні умови господарювання, медичному закладу потрібно постійно розвиватися. Розвиток медичного закладу залежить в першу чергу від висококваліфікованих кадрів.

Потрібно більш детально розвиватися різні можливості підбору медичного персоналу з урахуванням особливостей менеджменту в системі охорони здоров'я в Україні. Ринок праці медичних фахівців специфічний. Він є уніфікованим та має ізоляцію в плані відповідних нормативів.

Медична діяльність в Україні регламентується відповідними законами, що в свою чергу передбачає високий рівень вимог та відповідальності до кожного медичного працівника, а також високої якості до наданих медичних послуг пацієнтові. Якість наданих медичних послуг залежить від кваліфікації медичного персоналу. Потрібно усвідомити той факт, що місце лікаря може займати лише людина з відповідною медичною освітою та чинним сертифікатом, що дозволяє здійснювати професійну діяльність на законній основі. Інакше кажучи, людина іншої спеціальності не зможе працювати у медичному закладі [1].

На специфічність ринку праці медичних працівників впливає таке явище як наступність поколінь та неперервний процес навчання. В Україні досі існує наступність поколінь у виборі майбутньої професії для дітей. Висококваліфіковані лікарі намагається передати свої набутті знання та досвід своїм дітям, формуючи уявлення про медичну діяльність та принципи медичної деонтології. Розуміючи цей факт,

можна сказати, що є суттєвий вплив сім'ї на формування ринку медичних працівників.

Медична деонтологія – це єдина система функціонування взаємодії медичного персоналу з пацієнтами, зумовлена

Також ринок медичних працівників передбачає постійний розвиток та навчання. Працівники, що здійснюють професійну медичну діяльність повинні постійно підтверджувати свою кваліфікацію, брати участь в конференціях, семінарах, конгресах. Внаслідок цього, підвищується вплив ділових зв'язків, що сформувалися між медичними працівниками, на підбір персоналу до медичного закладу.

Іншою умовою, що впливає на ринок медичного персоналу – це високий рівень відповідальності, що постає перед людиною [1]. Не кожна людина візьме на себе відповідальність за життя іншої людини та не стане ризикувати власним здоров'ям. Серед лікарів існує солідарність, що являється частиною професійної культури. Тому, через етичні погляди, спеціаліст не зможе надати відповідну оцінку іншому спеціалісту у випадку порушення нормативів надання медичної послуги, навіть тоді, коли цей випадок був юридично доведений.

Термін здобування медичної освіти, її підтвердження, підвищення кваліфікації, отримання сертифікатів – це все впливає на кількість працівників у галузі медицини. Під час навчання відбувається «природний добір» людей, що у майбутньому стануть медичним персоналом. Не кожен зможе пройти випробування тяжким за обсягом навчання, протистояти тиску, присвятити своє життя постійному навчанню [2].

Додатковою умовою до зменшення медичного персоналу на ринку є заробітна плата. Більшість фахівців розчаровуються своєю оплатою праці, важкими умовами, великим об'ємом праці та відповідальністю. Тому, існує тенденція переходу медичних фахівців до більш оплачуваних видів робіт або навіть до інших видів спеціальності [2; 3].

До проблем управління підбору медичного персоналу в кризових умовах господарювання в Україні відносять: наявний дефіцит кадрів, зниження популярності медичної професії серед молоді, зниження мотивації серед медичного персоналу, перехід фахівців до більш оплачуваних видів робіт в медицині (естетична медицина, лазерна медицина тощо), мобілізація медичного персоналу.

Професійна діяльність медичного персоналу ґрунтується на двох умовах – потреби працівника та винагороди за працю. Потребами працівника можуть бути зручні умови праці, справедливе відношення вищого керівництва, надання безкоштовного навчання. Винагородами за працю можуть бути як офіційний посадовий оклад, премії, доплати за

інтенсивність роботи, грошові винагороди за вклад у розвиток медичного закладу [3].

Як висновок, можна сказати, що в теперішніх умовах господарювання, існує ряд проблем щодо найму на роботу медичних працівників, які потрібно вирішувати як у зовнішньому середовищі, так і у внутрішньому середовищі. Ринок праці медичного персоналу в Україні відображає різноманітні фактори, що впливають на його специфічність та уніфікованість. Для вирішення питань щодо проблеми управління підбору медичного персоналу потрібно розробити довготривалий план розвитку медицини в Україні на державному рівні.

### **Список використаних джерел:**

1. Закон України. Основи законодавства України про охорону здоров'я. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>
2. Основи менеджменту і маркетингу в медицині / Т.В. Єрошкіна, Т.М. Полішко, О.П. Татаровський, С. С. Борисенко. 2012. URL: <http://repository.dnu.dp.ua:1100/upload/684df33d49a58cdfedc1417ff334ba89Management-KLD.PDF>
3. Шаркань М.П., Шаркань Я.П., Чемирисов В.В. Державна медична політика підвищення рівня якості медичної допомоги в Україні. URL: <https://jmbs.com.ua/pdf/1/1/jmbs0-2016-1-1-103.pdf>