

Здоров'я населення, його аналіз і перспективи розвитку
НАЛЕЖНА ЕКОНОМІЧНА УМОТИВОВАНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ
СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ
МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ

*Мельниченко Олександр Анатолійович, д.держ.упр., проф.,
професор кафедри громадського здоров'я
та управління охороною здоров'я
Харківського національного медичного університету*
*Чухно Інна Анатоліївна, к.держ.упр., доц.,
доцент кафедри громадського здоров'я
та управління охороною здоров'я
Харківського національного медичного університету*

Однією з важливих умов ефективного функціонування будь-якого суб'єкта господарювання є використання дієвої системи мотивації його персоналу. Лише добре знаючи (що спонукає ту чи іншу особу до відповідних дій чи бездіяльності, які мотиви лежать в основі її поведінки...) можна сформуванати найкращу з можливих систем взаємодії у ланцюгу "роботодавець – найманий працівник – споживач", здатну не лише раціонально використовувати наявні ресурси, а і забезпечувати високу якість виробництва продукції та/чи надання послуг. Не є виключенням і заклади сфери охорони здоров'я. Оскільки більшість з них за формою власності є державними чи комунальними, тому в їхній діяльності соціальна функція (надання якісних медичних послуг населенню) домінує над економічною (максимізація прибутку). Проте це жодним чином не повинно применшувати значущість належної умотивованості персоналу. Більше того, урахувуючи високу суспільну значущість медичних послуг, особи, що її надають (тим паче, на високому рівні) мають отримувати гідну оплату праці. Однак, на відміну від більшості розвинених країн світу, де праця лікаря є однією з найбільш оплачуваною, "працівники сфери охорона здоров'я України (станом на червень 2017 р.) мають середньомісячну заробітну плату розмірі у € 4877" [1], що майже на 40 % менше за відповідний показник загалом по національній економіці. До того ж, попри передбачене Проектом Закону про Державний бюджет України на 2018 рік [4] підвищення розміру мінімальної заробітної плати, розраховувати на істотне покращання ситуації не має сенсу, оскільки його щонайменше повністю знецінить очікувана інфляція. А якщо до цього додати скорочення майже у півтора рази бюджетного фінансування системи охорони здоров'я, то ситуація з економічною мотивацією працівників цієї сфери викладає геть кепсько, що й обумовлює актуальність даного дослідження.

Передусім слід нагадати про існуючі відмінності між *мотивацією* (внутрішніми переконаннями особи щодо її ставлення до власної трудової діяльності, пов'язаними з трудовими успіхами, задоволенням від виконання роботи, реагуванням на наявні стимули, мікроклімат в колективі...) і *стимулюванням* (зовнішнім спонукання працівника до кращого виконання його посадових обов'язків за рахунок активнішого використання роботодавцями зовнішніх винагород (грошей, подарунків, просування по службі...) і адміністративно-

економічних санкцій (штрафи, позбавлення премій, пониження у посаді, звільнення...)). Таким чином, економічна умотивованість працівників істотною мірою залежить передусім від їхнього суб'єктивного ставлення до реальних доходів. При цьому, тим паче зважаючи на українські реалії, переважна більшість наших співвітчизників (у т.ч. працівників сфери охорони здоров'я) намагаються "компенсувати" вади існуючої системи оплати праці (низькі офіційні трудові доходи) завдяки роботі за сумісництвом, неофіційній зайнятості та отриманню інших "тіньових" доходів. Але далеко не усім це вдається, що, окрім іншого, негативно впливає на якість надання медичних послуг.

І саме тому, частіше за усе, мають місце такі негативні прояви: дефіцит висококваліфікованих кадрів через їх відтік (міграцію), а також втрату престижності професії лікаря; проблемність надання якісних медичних послуг унаслідок недостатнього матеріального забезпечення медичних закладів; накопичення втоми та зростання розсіяності унаслідок одночасного обіймання посад у декількох медичних закладах; відсутність мотивації для подальшого професійного розвитку та належного виконання власних посадових обов'язків через низьку заробітну плату; напруженість взаємовідносин між лікарем і пацієнтом унаслідок існування "тонкої межі" між "хабарем" і "вдячністю"...

Проведені узагальнення публікацій провідних науковців і результати власних досліджень за даною проблематикою дозволили виокремити такі засоби, які спрямовані на покращання економічної умотивованості працівників сфери охорони здоров'я:

- "урахування об'єктивних чинників розміру й структури заробітної плати працівників: кон'юнктури ринку праці, складності, відповідальності, умов праці, цінності посади, рівня кваліфікації, індивідуальних характеристик працівників, результатів праці, результатів діяльності закладу..." [5];

- "надання гарантій своєчасної й повної виплати заробітної плати; відшкодування заборгованості з відсотками, які будуть нараховані за прогресивною шкалою залежно від терміну нарахування; у разі тривалої (більше трьох місяців) невиклати заробітної плати притягнення керівників підприємства до адміністративної відповідальності" [2];

- "накладання санкцій за порушення професійного та дисциплінарного стибу;

- детінізація доходів медичних працівників" [3], з одночасним створенням умов для отримання ними легальних доходів;

- відшкодування витрат/втрат медичних працівників, пов'язаних зі специфікою їхньої професійної діяльності (захворювання...);

- "виважене та обґрунтоване застосування премій" [6], джерелом для виплати яких є, по-перше, економія фонду оплати праці як результат неукомплектованості штатних посад медичних закладів; по-друге, частина коштів, отриманих від надання медичних послуг на платній основі;

- оплата підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації медичних працівників;

- надання можливості на пільгових умовах харчуватись у столовій медичного закладу, а також купувати ліки та медичні послуги...;

– безоплатне чи на пільгових умовах надання медичних послуг цього ж медичного закладу;

– створення робочих місць, які передбачають надання медичних послуг як особи-суб'єкти підприємницької діяльності, котрі орендують у державних і комунальних медичних закладів частину їхніх приміщень і необхідне обладнання.

З урахуванням вищевикладеного матеріалу можна зробити такі **висновки**. Без належного стимулювання працівників сфери охорони здоров'я неможливо розраховувати на належну їхню умотивованість, а з тим – на високу якість медичних послуг. Продовження наукових розвідок за даною проблематикою сприятиме подальшому розвитку вітчизняної сфери охорони здоров'я.

Використана література:

1. Державна служба статистики України. URL: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/Zarp_ek_p/zed_17_u.htm

2. Костишина Т. Стратегічні пріоритети формування конкурентоспроможної оплати праці. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 7. С. 21–26.

3. Мельниченко О.А. Управління структурними зрушеннями: підручник. Харків: Оберіг, 2013. 300 с.

4. Проект Закону про Державний бюджет України на 2018 рік. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webpro4_1?pf3511=62551

5. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 4. С. 16–22.

6. Чухно І.А., Мартовицький Д.В. Сучасні світові тенденції в мотивації медичного персоналу як засіб поліпшення якості медичного обслуговування. *Актуальні питання соціальної медицини, організації та економіки охорони здоров'я в Україні: матеріали наук- практ. конф., м. Харків, 16 березня 2016 р.* Харків, 2016. С. 143–145.