

УДК 35.316

DOI <https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2022.2.7>

СИСТЕМА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: СТРУКТУРА, КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Звірич В. В. – кандидат медичних наук,

докторант кафедри управління та бізнес-адміністрування

Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

ORCID: 0000-0002-3502-1886

Система публічного управління персоналом у галузі охорони здоров'я України перебуває у процесі активного планового реформування, яке має двосторонній характер. З одного боку відбуваються процеси децентралізації, з іншого боку – реформування у сфері охорони здоров'я. Зміни відбуваються в організаційному механізмі функціонування цієї сфери. Основними особливостями сучасного публічного управління персоналом у сфері охорони здоров'я України є: функціонування в умовах активних реформувальних дій даної сфери; невизначеність та непередбачуваність зовнішніх і внутрішніх умов функціонування досліджуваної сфери у стратегічному періоді; наявність значних викликів у системі охорони здоров'я, зокрема тих, що пов'язані з проблемами щодо поширення пандемії COVID-19; наявність поточних проблем, пов'язаних з матеріально-технічною інфраструктурою досліджуваної сфери; відсутність необхідного повноцінного фінансування для впровадження усіх передбачених завдань; ускладнення від введення військового стану у зв'язку з російсько-українською війною. Сучасну систему управління персоналом у сфері охорони здоров'я в Україні поділено на 3 рівні: I рівень – макrorівень, тобто національний; II рівень – мезорівень, тобто регіональний; III рівень – мікрорівень, тобто локальний. У статті деталізовано суб'єкти та об'єкти управління в розрізі макро-, мезо- та мікрорівнів системи публічного управління. Представлено ієрархічну систему управління персоналом у сфері охорони здоров'я в Україні. Враховуючи специфіку формування персонального складу працівників у різних організаціях охорони здоров'я (починаючи від центрального управління на рівні Міністерства охорони здоров'я до медичних закладів та інших лікувальних і профілактичних закладів) розроблено багатокритеріальну систему класифікації персоналу. У процесі дослідження удосконалено систему класифікації персоналу у сфері охорони здоров'я. Усіх працівників сфери охорони здоров'я в управлінських цілях доречно класифікувати за вісьмома ознаками: за належністю, за класифікатором професії, за місцем роботи, за статтю, за віком, за освітнім рівнем, за стажем роботи, за досвідом роботи у сфері охорони здоров'я. Запропоновані удосконалені критерії та види персоналу можуть бути використані у процесі здійснення комплексного аналізу ефективності публічного управління персоналом та розробки стратегічних й тактичних напрямів оптимізації досліджуваного процесу.

Ключові слова: публічне управління, охорона здоров'я, управління персоналом, структура персоналу, класифікація, особливості.

Zvirych V. V. Public management system in the field of healthcare: structure, classification and features

The system of public personnel management in the field of health care in Ukraine is in the process of active planned reform, which is bilateral in nature. On the one hand, there are decentralization processes, on the other hand, health care reform. Changes are taking place in the organizational mechanism of functioning of this sphere. The main features of modern public personnel management in the field of health care in Ukraine are: functioning in the context of active reforms in this area; uncertainty and unpredictability of external and internal conditions of functioning of the studied sphere in the strategic period; Significant challenges in the health care system, including those related to the spread of the COVID-19 pandemic; the presence of current problems related to the material and technical infrastructure of the research area; lack of necessary full funding for the implementation of all planned tasks; complications from the imposition of martial law in connection with the Russian-Ukrainian war. The modern system of personnel management in the field of health care in Ukraine is divided into 3 levels: I level – macro level, ie national; Level II – meso level, ie regional; Level III – micro level, ie local. The

article details the subjects and objects of government in terms of macro-, meso- and micro-levels of public administration. A hierarchical system of personnel management in the field of health care in Ukraine is presented. Taking into account the specifics of staffing in various health care organizations (from the central administration at the level of the Ministry of Health to medical institutions and other treatment and prevention facilities), a multi-criteria system of staff classification has been developed. The research improved the system of classification of personnel in the field of health care. It is appropriate to classify all health care workers for management purposes according to eight criteria: by affiliation, by classifier of occupations, by place of work, by sex, by age, by educational level, by work experience, by experience in health care. The proposed improved criteria and types of personnel can be used in the process of conducting a comprehensive analysis of the effectiveness of public personnel management and development of strategic and tactical directions for optimizing the research process.

Key words: public administration, health care, personnel management, personnel structure, classification, features.

Постановка проблеми. В Україні впродовж останніх років тривають реформаційні процеси у системі публічного управління в сфері охорони здоров'я. Ці реформаційні процеси спричиняють створення нових умов, можливостей та викликів в організаційно-управлінських аспектах. Сучасні організаційні, управлінські, правові та економічні проблеми розвитку системи публічного управління в сфері охорони здоров'я потребують нагального вирішення, оскільки досліджувана сфера є виключно важлива у забезпеченні життєздатності нашої країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням становлення і розвитку системи управління персоналом присвячують свої дослідження такі вітчизняні вчені як: М. Русінко, О. Судакова, Г. Ларченко [1], А. Кібанов [2], Г. Черевко, Н. Василенька [3], Л. Балабанова, О. Сардак [4], О. Крушельницька, Д. Мельничук [5], Н. Нижник [6], О. Амосов [7].

Питання публічного управління персоналом у сфері охорони здоров'я досліджували такі науковці як: М. Білінська, Я. Радиш, І. Рожкова [8], І. Голованова, О. Краснова [9], К. Девіс [10].

Водночас враховуючи активний трансформаційний період у сфері охорони здоров'я в Україні впродовж останніх років не дослідженими залишаються питання сучасних особливостей та організаційної структури та класифікації елементів системи публічного управління персоналом у сфері охорони здоров'я.

Мета дослідження. Дослідити особливості, структуру та склад системи публічного управління персоналом у сфері охорони здоров'я, а також обґрунтувати пропозиції щодо удосконалення системи класифікації персоналу у процесі організації публічного управління персоналом у сфері охорони здоров'я.

Виклад основного матеріалу. У сфері охорони здоров'я України працюють працівники різних категорій в залежності від рівня публічного управління у даній галузі. Сучасну систему управління персоналом у сфері охорони здоров'я в Україні можна поділити на 3 рівні (рис. 1):

- I рівень – макрорівень, тобто національний;
- II рівень – мезорівень, тобто регіональний;
- III рівень – мікрорівень, тобто локальний.

Виходячи з класифікації рівнів публічного управління у галузі охорони здоров'я, що зображена на рисунку нижче очевидно, що у межах даного наукового дослідження ми охоплювали 2 основні категорії працівників:

- державні службовці;
- працівники закладів та управлінь.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» [11] державний службовець – це «громадянин України, який займає посаду державної служби в органі

державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби» [11].

У онлайн словнику «Вікіпедія» введено також поняття «публічних службовців» під якими розуміють «особи, які обіймають державні політичні посади, судді, прокурори, військовослужбовці, альтернативні (невійськові) службовці, дипломати, інші державні службовці, службовці органів влади Автономної Республіки Крим, службовці місцевого самоврядування» [12].

Таким чином публічні (державні) службовці працюють в об'єктах управління у системі охорони здоров'я, тобто в Міністерстві охорони здоров'я, Національній службі охорони здоров'я та в департаментах і управліннях охорони здоров'я в органах місцевого самоврядування. Водночас у цих же керівних органах можуть



Рис. 1. Ієрархічна система управління персоналом у сфері охорони здоров'я в Україні

працювати працівники, які не відносяться до категорії держслужбовців, якщо це передбачено їх посадами. У той же час у більшості об'єктів управління системи охорони здоров'я, тобто закладах охорони здоров'я державної і приватної форми власності працює персонал – не держслужбовці, а працівники бюджетної та приватної сфери.

Дане наукове дослідження є комплексним і багатоаспектним. Це пов'язано з тим, що об'єктом дослідження є багатокатегоріальна цільова аудиторія: персонал різних категорій. У зв'язку з цим важливим кроком є обґрунтування детальної класифікації працівників за різними ознаками, що може бути враховане при розробці комплексного механізму публічного управління персоналом у галузі охорони здоров'я.

Враховуючи специфіку формування персонального складу працівників у різних організаціях охорони здоров'я (починаючи від центрального управління на рівні Міністерства охорони здоров'я до медичних закладів та інших лікувальних і профілактичних закладів) розроблено багатокритеріальну систему класифікації персоналу, що зображена на рис. 2.

З поданого рисунку видно, що працівників галузі охорони здоров'я в управлінських цілях доречно класифікувати за вісьмома ознаками: за належністю, за класифікатором професій, за місцем роботи, за статтю, за віком, за освітнім рівнем, за стажем роботи, за досвідом роботи у сфері охорони здоров'я.

За першою критеріальною ознакою – за належністю усіх працівників галузі охорони здоров'я поділяють на державних службовців, працівників бюджетної сфери та працівників приватного сектору. За цим критерієм персонал даної галузі в управлінських цілях відрізняється за системою оплати праці та регулюванням питань організації праці.

За Класифікатором професій [13] у галузі охорони здоров'я розрізняють 4 типи працівників: законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); професіонали; фахівці; технічні працівники.

До I категорії працівників – законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) відносяться: керівник підприємства (установи, організації) охорони здоров'я (генеральний директор, директор, головний лікар та ін.); начальник (завідувач, керівник) структурного підрозділу закладу охорони здоров'я; директор (керівник) малого підприємства (у сфері охорони здоров'я, освіти, культури і т. ін.); менеджер (управитель) з громадської охорони здоров'я.

До II категорії працівників – професіонали належать: наукові співробітники у галузі охорони здоров'я; доценти; професори; лікарі різного профілю; провізор.

До III категорії працівників – фахівці належать: лаборанти; медичні асистенти; фармацевти; медичні сестри та акушерки.

До IV категорії працівників – технічні працівники: технічні службовці; секретарі.

За визначенням місця роботи працівники поділяються на 2 групи: працівники, що працюють за основним місцем роботи та ті, що працюють за сумісництвом.

За освітнім рівнем працівники даної галузі поділяються на: персонал з науковими ступенями, працівники з повною вищою освітою, базовою освітою, професійно-технічною чи повною загальною освітою. Така класифікація чітко пов'язана з вимогами до кожної окремої посади. Очевидно, що основна категорія працівників галузі охорони здоров'я, яка підлягає даному дослідженню це працівники з повною вищою освітою.

За статтю працівників поділяють на чоловіків і жінок. Така класифікація подібно до попередньої є пов'язаною з традиційною зайнятістю жінок і чоловіків на певних посадах.

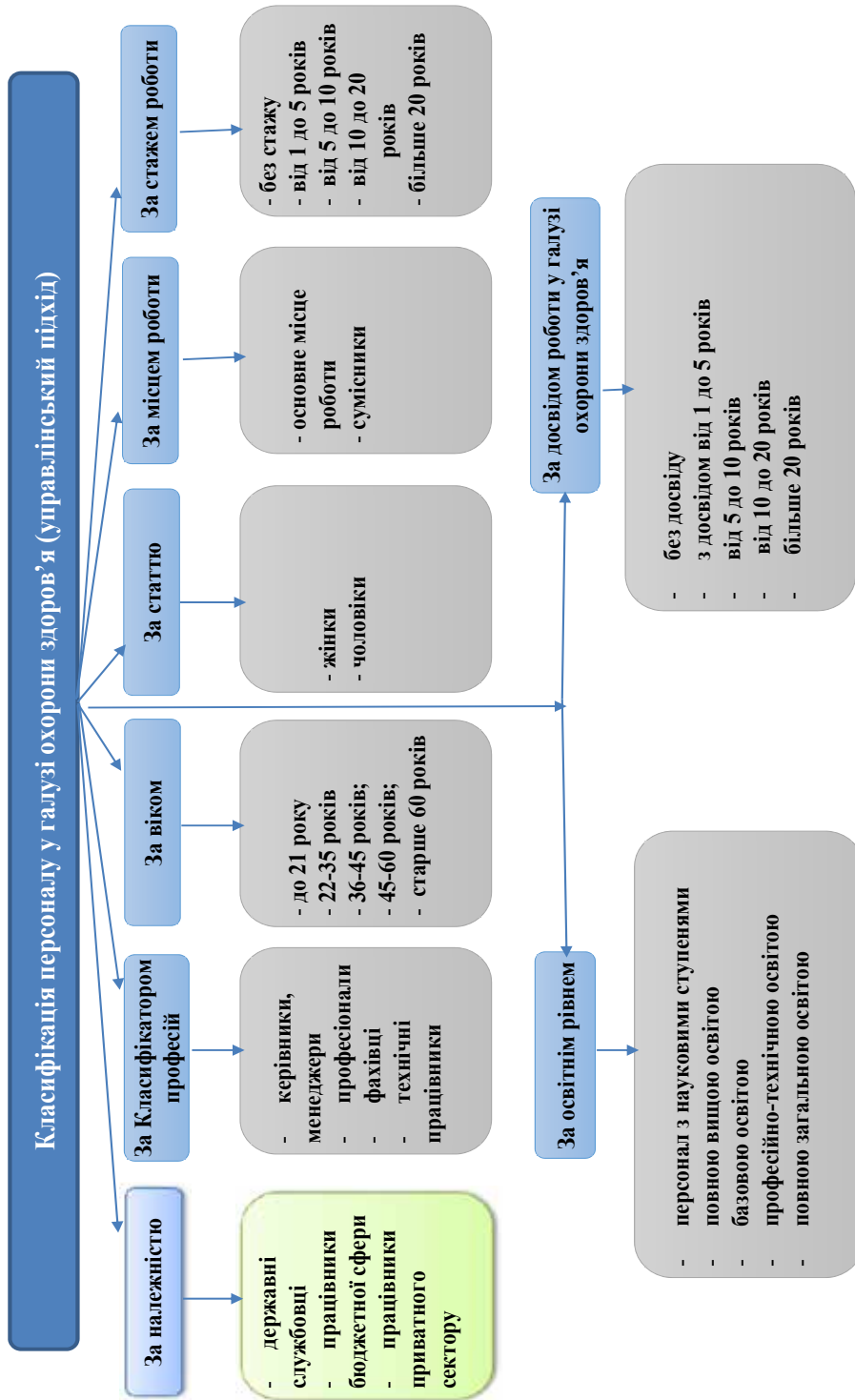


Рис. 2. Класифікація персоналу у галузі охорони здоров'я в управлінських цілях

Класифікація за наступним критеріальним показником – за віком – передбачає поділ усіх працівників на групи: 1) до 21 року; 2) 22–35 років; 3) 36–45 років; 4) 45–60 років; 5) старше 60 років. Виділення даної класифікаційної ознакою є важливою у контексті формування стратегічних планів розвитку персоналу та управління ним.

Наступна класифікаційна ознака пов'язана зі стажем роботи і включає такі категорії працівників: без стажу, від 1 до 5 років, від 5 до 10 років, від 10 до 20 років, більше 20 років. Враховуючи специфіку галузі охорони здоров'я важливим є аналіз якісного складу працівників за стажем роботи загалом, а також за класифікаційною ознакою – досвід роботи у галузі охорони здоров'я. За цією класифікаційною ознакою усі працівники поділяються на: без досвіду, з досвідом від 1 до 5 років, від 5 до 10 років, від 10 до 20 років, більше 20 років.

Узагальнюючи результати дослідження наукових підходів до сутності поняття «механізм публічного управління персоналом у галузі охорони здоров'я» приходимо до висновку, що дане поняття є складним, багатогранним і потребує глибокого дослідження з метою формування ефективного і дієвого організаційно-управлінського механізму щодо даного об'єкта.

Дослідження даного питання має важливе теоретичне і прикладне значення для галузі охорони здоров'я загалом, оскільки сукупність організаційних змін, що відбуваються впродовж останніх років у галузі, а також глобальні проблеми у сфері охорони здоров'я потребують розробки і впровадження дієвих механізмів регулювання окремих аспектів управлінської діяльності.

Висновки за результатами досліджень. Таким чином, досліджуючи структуру, склад, класифікацію та особливості організації системи управління персоналом у сфері охорони здоров'я приходимо до висновку, що обраний об'єкт вивчення – механізм публічного управління персоналом у сфері охорони здоров'я – є складною системою організаційних структур та функціональних процесів, засобів, методів та інструментів за допомогою яких реалізовується управління (підбір, оцінка, координація, мотивація, розвиток) працівниками різних категорій (держслужбовців, бюджетної і приватної сфери) та з різними кількісними та якісними характеристиками (стаж, досвід, освіта, вік, стать, особистісно-психологічні аспекти). Результати наукових досліджень даного об'єкту є необхідними і потребують подальшого розвитку, оскільки у процесі активних реформувань, що відбуваються у даній галузі та негативних тенденцій щодо рівня здорового життя населення в Україні надзвичайно важливим є підвищення ефективності управління персоналом у галузі на різних рівнях задля вирішення найактуальніших проблем сьогодення – забезпечення життя і здоров'я нації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Русінко М. І., Судакова О. І., Ларченко Г. О. Еволюція поняття «персонал підприємства» та теоретичні підходи до його визначення. *Ефективна економіка*. 2015. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3888>
2. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова ; 2-е изд. М. : ИНФРА-М, 2001. 638 с.
3. Черевко Г. В. Формування та використання персоналу в системі ресурсозабезпечення сільськогосподарських підприємств / Г. В. Черевко, Н. І. Василенька. Львів : 2008. 209 с.
4. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : навч. посібник. Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. 471 с.
5. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. К. : Кондор, 2003. 296 с.

6. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади : навч. посібник / за заг. ред. Нижник Н. Р., Олуйка В. М. Л. : Вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2002. 352 с.

7. Амосов О. Ю. Перетворення механізмів державного регулювання економічного розвитку. *Державне управління та місцеве самоврядування* : збірник наукових праць : у 2 ч. / за заг. ред. Г. І. Мостового, Г. С. Одінцової. Х. : ХарРІДУ УАДУ, 2001. Вип. 2. С. 10–16.

8. Державне управління реформуванням системи охорони здоров'я в Україні / авт. кол. : М. М. Білинська, Я. Ф. Радиш, І. В. Рожкова та ін. ; за заг. ред. проф. М. М. Білинської. К. ; Львів : НАДУ, 2012. 240 с.

9. Голованова І. А., Краснова О. І. Значення приватної медицини в системі охорони здоров'я України. *Економіка і право охорони здоров'я*. 2016. № 1(3). С. 22–24.

10. Davis C. Reforms and performance in medical systems in the transitional states of the former Soviet Union and eastern Europe. *International Social Security. Review*. 2001. № 54(2–3). P. 7–56.

11. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T150889?an=1297>

12. Державний службовець. *Відкритий словник «Вікіпедія»*. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%86%D1%8C

13. Класифікатор професій. URL: <https://buhgalter.com.ua/dovidnik/klasifikator-profesiy/klasifikator-profesiy/>

REFERENCES:

1. Rusinko, M., Sudakova, O., Larchenko, H. (2015). Evoliutsiia poniattia «personal pidpriemstva» ta teoretychni pidkhody do yoho vyznachennia [The evolution of the concept of "enterprise personnel" and theoretical approaches to its definition]. *Efektivna ekonomika*, 3. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3888> [in Ukrainian].

2. Kybanov A. (2001). *Upravlynye personalom orhanyzatsyy: Uchebnyk* [Personnel management of the organization : textbook]. Moscow : INFRA [in Russian].

3. Cherevko, H., Vasylenka, N. (2008). *Formuvannia ta vykorystannia personalu v systemi resursozabezpechennia silskohospodarskykh pidpriemstv* [Formation and use of personnel in the system of resource provision of agricultural enterprises]. Lviv [in Ukrainian].

4. Balabanova, L., Sardak, O. (2006). *Upravlinnia personalom: navchalnyi posibnyk* [Personnel management : a textbook]. Donetsk : DonDUET [in Ukrainian].

5. Krushelnytska, O., Melnychuk, D. (2006). *Upravlinnia personalom: navchalnyi posibnyk* [Personnel management : a textbook]. Kyiv : Kondor [in Ukrainian].

6. Nyzhnyk, N., Oluika, V. (2002). *Derzhavne upravlinnia v Ukraini: naukovy, pravovy, kadrovi ta orhanizatsiini zasady: navchalnyi posibnyk* [Public administration in Ukraine: scientific, legal, personnel and organizational principles : a textbook]. Lviv [in Ukrainian].

7. Amosov, O. (2001). *Peretvorennia mekhanizmiv derzhavnoho rehuliuвання ekonomichnoho rozvytku. Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia: zbirnyk naukovykh prats* [Transformation of mechanisms of state regulation of economic development. Public administration and local self-government: Collection of scientific works]. KharRIDU UADU [in Ukrainian].

8. Bilynska, M., Radysh, Ya., Rozhkova, I. (2012). *Derzhavne upravlinnia reformuvanniam systemy okhorony zdorovia v Ukraini* [Public administration of health care reform in Ukraine]. Kyiv ; Lviv : NADU [in Ukrainian].

9. Holovanova, I., Krasnova, O. (2016). *Znachennia pryvatnoi medytsyny v systemi okhorony zdorovia Ukrainy* [The importance of private medicine in the health care system of Ukraine]. *Економіка і право охорони здоров'я*, 3, pp. 22–24 [in Ukrainian].

10. Davis, C. (2001). Reforms and performance in medical systems in the transitional states of the former Soviet Union and eastern Europe. *International Social Security Review*. 54 (2–3). Pp. 7–56 [in English].
 11. Pro derzhavnu sluzhbu. Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 p. N 889-VIII. Retrieved from: <https://ips.ligazakon.net/document/T150889?an=1297> [in Ukrainian].
 12. Derzhavnyi sluzhbovets. Vidkrytyi slovnyk «Vikipediia». Retrieved from: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%86%D1%8C [in Ukrainian].
 13. Klasyfikator profesii. Retrieved from: <https://buhgalter.com.ua/dovidnik/klasifikator-profesiy/klasifikator-profesiy/> [in Ukrainian].
-