

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я:
ОПЛАТА ПРАЦІ ТА МОТИВАЦІЯPERSONNEL MANAGEMENT IN THE HEALTHCARE INDUSTRY:
PAYMENT AND MOTIVATION

У статті висвітлено результати прикладного дослідження в контексті обґрунтування напрямів удосконалення механізму публічного управління персоналом у галузі охорони здоров'я. У статті проаналізовано рівень заробітної плати працівників галузі охорони здоров'я у порівнянні з іншими галузями публічного управління. За результатами аналізу встановлено, що середній рівень заробітної плати у галузі охорони здоров'я у 2021 р. становив 11825 грн., що є практично на тому ж рівні як і заробітна плата в інших галузях публічного управління, а саме в освіті та культурі. Водночас, слід зазначити, що середній рівень заробітної плати у секторі державного управління та оборони є значно вищим і становив 19048 грн. у 2021 р., тобто на 61% вищий ніж в галузі охорони здоров'я, що однозначно не є позитивною тенденцією, оскільки саме галузі охорони здоров'я впродовж останніх трьох років пандемії перебуває у одному з найважчих становищ серед інших галузей. Здійснено аналіз тенденцій змін середнього рівня заробітної плати у галузі охорони здоров'я в Україні за останні 5 років. Визначено, що середня заробітна плата у галузі охорони здоров'я активно збільшується впродовж останніх п'яти років, зокрема за цей період вона зросла в 2,4 раза, тоді як за цей же період середня заробітна плата по усіх галузях зросла майже в 2 раза. Тобто темп зростання рівня оплати праці у медицині є вищим. Проведено аналіз рівня та структури заробітної плати у галузі охорони здоров'я. За результатами аналізу встановлено, що фонд основної заробітної плати становить 47,6% від загального фонду заробітної плати. У 2021 р. загальний фонд оплати праці у галузі становив 102299 млн. грн. Фонд додаткової оплати праці становив 35,9% від загального фонду оплати праці. Решта становить оплата відпускних, лікарняних листків тощо.

Досліджено причини звільнень працівників у аналізованій галузі. Встановлено, що основними причинами звільнення працівників є низький рівень заробітної плати та робота на неповний робочий день.

За результатами дослідження встановлено, що система оплати праці у досліджуваній галузі показує, що в управлінні персоналом слабо розвинута система мотивація працівників у формі додаткових винагород у вигляді премій чи інших виплат, що, безумовно, є слабкою стороною цього процесу і потребує удосконалення.

Ключові слова: публічне управління, оплата праці, умови праці, управління персоналом, галузь охорони здоров'я.

The article highlights the results of an applied study in the context of substantiating directions for improving the mechanism of public personnel management in the field of health care. The article analyzes the salary level of health care workers in comparison with other branches of public administration. According to the results of the analysis, it was established that the average salary level in the field of health care in 2021 was UAH 11,825, which is almost at the same level as the salary in other areas of public administration, namely in education and culture.

At the same time, it should be noted that the average salary level in the public administration and defense sector is much higher and amounted to UAH 19,048. in 2021, i.e. 61% higher than in the health care industry, which is clearly not a positive trend, since the health care industry has been in one of the most difficult positions among other industries during the last three years of the pandemic.

An analysis of trends in changes in the average level of wages in the field of health care in Ukraine over the past 5 years was carried out. It was determined that the average salary in the field of health care has been actively increasing over the past five years, in particular, during this period it has increased by 2.4 times, while during the same period, the average salary in all industries has increased by almost 2 times. That is, the growth rate of the level of remuneration in medicine is higher.

An analysis of the level and structure of wages in the field of health care was carried out. Based on the results of the analysis, it was established that the basic salary fund is 47.6% of the total salary fund. In 2021, the total wage fund in the industry amounted to UAH 102,299 million. The fund of additional wages was 35.9% of the total wage fund. The rest is the payment of vacation, sick leaves, etc.

The reasons for dismissal of employees in the analyzed industry were studied. It has been established that the main reasons for the dismissal of employees are low wages and part-time work.

According to the results of the study, it was found that the remuneration system in the researched industry shows that in personnel management, the system of motivating employees in the form of additional rewards in the form of bonuses or other payments is poorly developed, which is certainly a weakness of this process and needs improvement.

Key words: public administration, wages, working conditions, personnel management, health care industry.

УДК 35.088.2

DOI <https://doi.org/10.32782/rma2663-5240-2023.33.21>

Звірич В.В.

к. мед. наук,

докторант кафедри управління

та бізнес-адміністрування

Прикарпатський національний

університет імені Василя Стефаника

Вступ. Ефективність управління персоналом в організації залежить від сукупності внутрішніх організаційно-управлінських факторів. Попередній аналіз найважливіших чинників впливу на систему менеджменту персоналом

в галузі охорони здоров'я показав, що до такого переліку відносяться: умови праці, рівень оплати праці, наявність ефективної системи мотивації персоналу, матеріально-технічні умови роботи, обізнаність та досвідченість працівників.

З метою визначення конкретних кроків у процесі окреслення тактичних планів підвищення ефективності роботи персоналу в галузі охорони здоров'я важливо проаналізувати умови його роботи. Серед науковців, які досліджували умови праці медичних працівників є: Литвинова О., Ліштаба Л. [1], Гончарова Г. [2], Дмитрук О., Свінцицька О. [3], Москаленко В., Грузева Т. [4], Бричко А. [5], Якубів В., Якубів Р. [6] та деякі інші. Водночас аналіз сучасних умов праці (на пореформеному етапі) працівників у галузі охорони здоров'я потребує детальнішого дослідження.

Мета статті полягає у дослідженні тенденцій змін рівня оплати праці медичних працівників різних категорій до та у процесі реформування в галузі охорони здоров'я.

Виклад основного матеріалу. Для аналізу організації системи управління персоналом в галузі охорони здоров'я є аналіз рівня і динаміки заробітної плати працівників галузі.

На рис. 1 відображено порівняння рівня заробітної плати в галузі охорони здоров'я з іншими секторами публічного управління в Україні.

З даних рис.1 видно, що середній рівень заробітної плати у галузі охорони здоров'я у 2021 р. становив 11825 грн., що є практично на тому ж рівні як і заробітна плата в інших галузях публічного управління, а саме в освіті та культурі. Водночас, слід зазначити, що середній рівень заробітної плати у секторі державного

управління та оборони є значно вищим і становив 19048 грн. у 2021 р., тобто на 61% вищий ніж в галузі охорони здоров'я, що однозначно не є позитивною тенденцією, оскільки саме галузі охорони здоров'я впродовж останніх трьох років пандемії перебуває у одному з найважчих становищ серед інших галузей.

Крім того рівень заробітної плати у галузі охорони здоров'я є на 19% нижчим ніж в середньому по усіх галузях економіки України у 2021 р. Найвищий рівень серед усіх галузей економіки в Україні спостерігається у галузі інформації та телекомунікації – на рівні 25 530 грн./міс., фінансовій та страховій діяльності – 23 975 грн./міс. та державному управлінні та обороні – на рівні 19048 грн./міс.

Аналіз тенденцій змін середнього рівня заробітної плати у галузі охорони здоров'я в Україні за останні 5 років відображено на рис. 2.

На основі даних рис. 2 приходимо до висновків:

1) середня заробітна плата у галузі охорони здоров'я активно збільшується впродовж останніх п'яти років, зокрема за цей період вона зросла в 2,4 раза, тоді як за цей же період середня заробітна плата по усіх галузях зросла майже в 2 раза. Тобто темп зростання рівня оплати праці у медицині є вищим;

2) станом на 2021 р. середня заробітна плата у галузі охорони здоров'я є вищою у 1,8 раза ніж мінімальна заробітна плата і

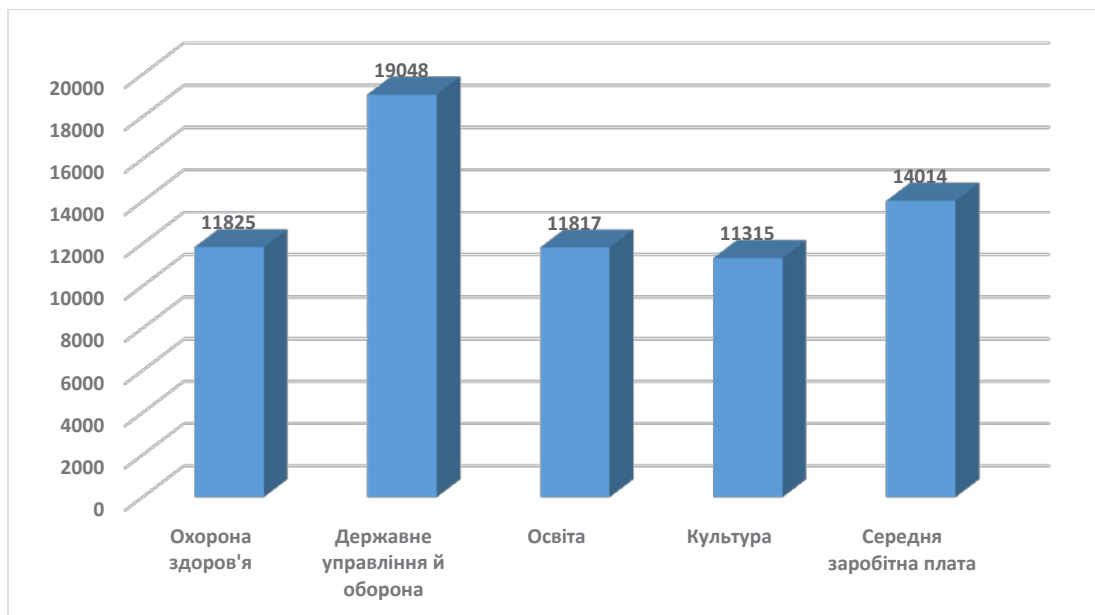


Рис. 1. Рівень заробітної плати працівників галузі охорони здоров'я у порівнянні з іншими галузями публічного управління

*Джерело: розроблено автором на основі [7; 8]

в 4,8 раза ніж прожитковий мінімум для працездатних осіб;

3) темп зростання рівня заробітної плати у галузі охорони здоров'я є вищим за останні 5 років ніж темп зростання мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. Це свід-

чить про позитивні тенденції зміни рівня заробітної плати у досліджуваній галузі.

З метою детальнішого аналізу рівня та структури заробітної плати у галузі охорони здоров'я на рис. 3 наведено структуру фонду оплати праці штатних працівників.

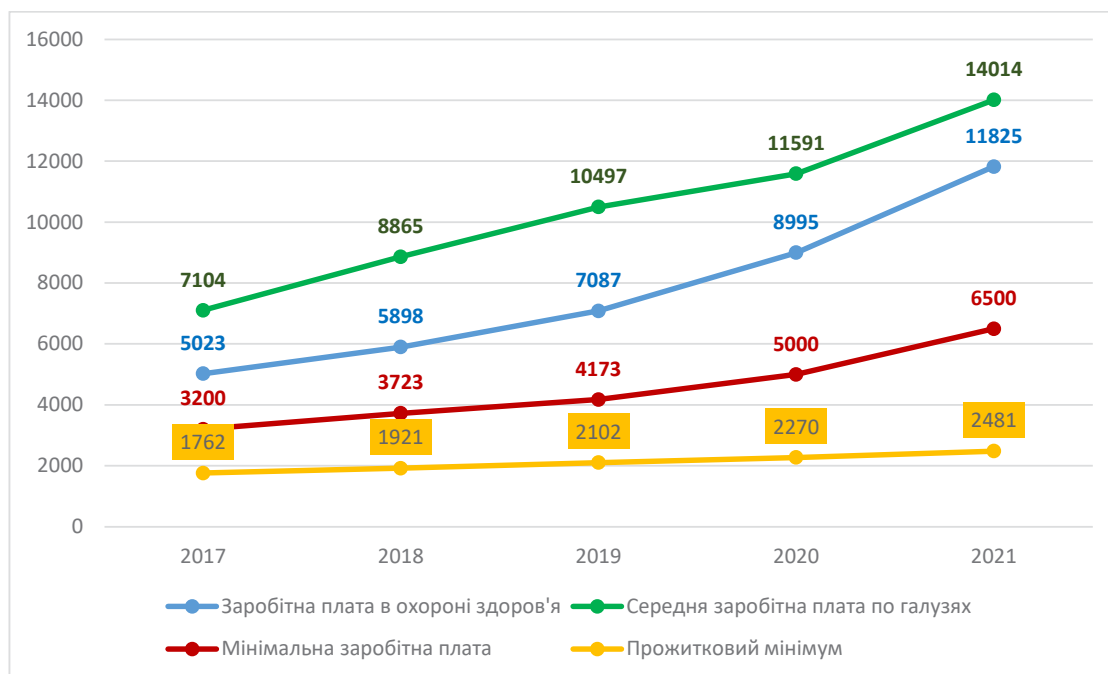


Рис. 2. Тенденції зміни рівня заробітної плати працівників галузі охорони здоров'я за останні 5 років

*Джерело: розроблено автором на основі [8; 9; 10]

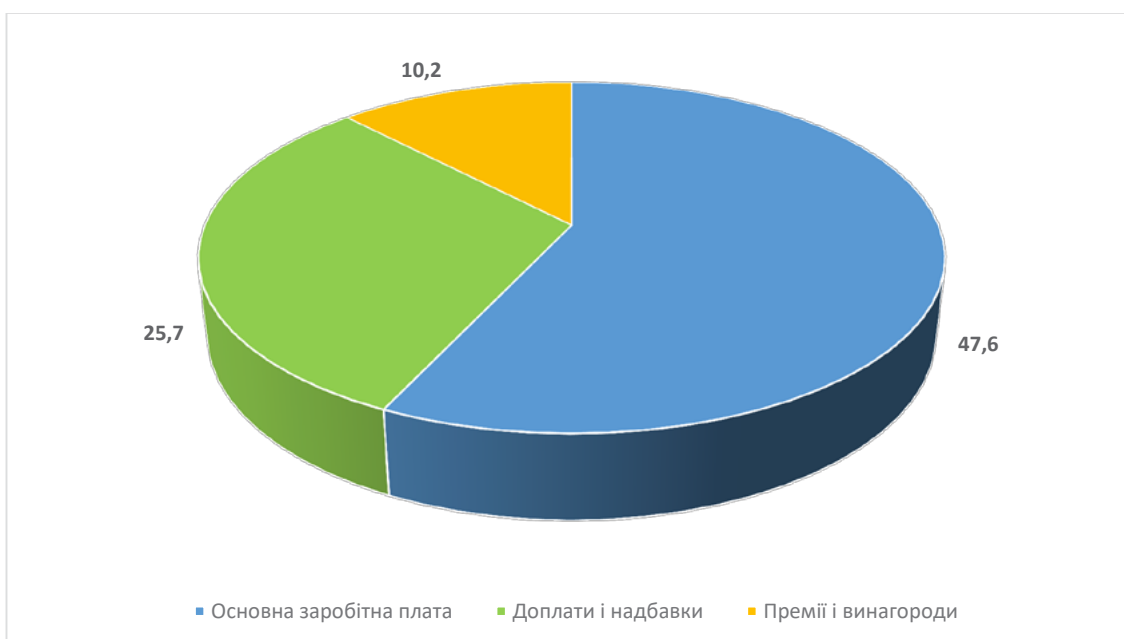


Рис. 3. Структура фонду оплати праці працівників у галузі охорони здоров'я

*Джерело: розроблено автором на основі [8; 9; 10]

Таблиця 1

Тенденції звільнення працівників у галузі охорони здоров'я та їх причини

Галузь	Звільнено, тис. осіб		
	усього, тис. осіб	з них із причин	
		плинності кадрів	скорочення штатів
Охорона здоров'я	152,0	113,9	33,5
Усі галузі	2187,0	1873,1	172,2

*Джерело: розроблено автором на основі [8; 11]

З даних рис. 3 видно, що фонд основної заробітної плати становить 47,6% від загального фонду заробітної плати. У 2021 р. загальний фонд оплати праці у галузі становив 102299 млн. грн. Фонд додаткової оплати праці становив 35,9% від загального фонду оплати праці. Решта становить оплата відпускних, лікарняних листків тощо.

Така система оплати праці у досліджуваній галузі показує, що в управлінні персоналом слабо розвинута система мотивація працівників у формі додаткових винагород у вигляді премій чи інших виплат, що, безумовно, є слабкою стороною цього процесу і потребує удосконалення.

Для порівняння у приватних медичних закладах саме система оцінки та мотивації працівника має свої переваги, оскільки фонд додаткової оплати праці у приватному секторі становить 25-50%, що стимулює до ефективнішої роботи медичних працівників.

Додатковий аналіз стану і динаміки рівня оплати праці в галузі охорони здоров'я у регіонах України показує, що найвищий рівень заробітної плати є в м. Києві – 18360 грн. у 2021 р., Київській області – 12120 грн., та Дніпропетровській області – 11560 грн. Очевидно, що різниця у заробітній платі медичних працівників по регіонах залежить здебільшого від різниці рівня оплати праці у приватних медичних закладах, яких найбільше зосереджено у м. Києві та Київській області.

Рівень заробітної плати, як і інші умови праці впливають на тенденції звільнень у галузі. Так, у табл. 1 відображено основні показники звільнень працівників у галузі охорони здоров'я.

З даних табл. 1 видно, що у 2021 р. у галузі охорони здоров'я було звільнено 152 тис. осіб, з них 75% через плинність кадрів та 25% через скорочення штатів. Очевидно, що обидві зазначені причини свідчать про негативні тенденції у галузі. Високий показник плинності кадрів характеризує незадовільні умови праці, які змушують працівників залишати робоче місце. У досліджуваній галузі основними причинами звільнення працівників є низький рівень заробітної плати та робота на неповний

робочий день, тобто не на повну зайнятість на штатну одиницю, а на 0,5 чи 0,75 ставки, що теж пов'язане з низькою заробітною платою.

Друга причина звільнень медичних працівників – скорочення штатів. На жаль, у процесі медичної реформи під час впровадження різних оптимізаційних заходів часто виникає необхідність скорочення штатів. Територіальні громади, на баланс яких перейшли медичні заклади не завжди є фінансово ефективними і, відповідно, не можуть утримати працівників медичних закладів. У результаті таких процесів відбувається оптимізація складу працівників і відповідно скорочення штатного розвитку медичного закладу.

Очевидно, що ситуація ще більше загострилась у 2022 р. і чисельність звільнених зростає, оскільки крім існуючих раніше проблем у галузі додалися проблеми, що пов'язані з війною в Україні.

Підсумовуючи результати проведеного аналізу організації системи управління персоналом у галузі охорони здоров'я узагальнено кілька висновків:

1) у всіх закладах галузі зосереджено 757 123,7 посад, серед яких: середній медперсонал – 38%, лікарів – 21%, молодший медперсонал – 19% та посаді іншого персоналу – 22%.

2) загальний рівень комплектації посад у галузі становить 87,3%. При цьому найвищим це показник є за посадами молодшого медперсоналу – 90,9%, а найнижчим – за посадами лікарів – 82,2%.

3) порівняльний аналіз ситуації за регіонами показує, що найбільша зосередженість медичних працівників спостерігається у м. Києві, Дніпропетровській, Львівській та Одеських областях, що корелює з чисельністю місцевого населення.

4) резервом покращення ситуації є збільшення кількості медичних працівників у апараті Міністерства охорони здоров'я України та відповідних департаментів на рівні областей.

5) рівень заробітної плати у галузі охорони здоров'я становить 11825 грн. у 2021 р., що є на 19% нижче ніж в середньому по усіх галузях

в Україні, що свідчить про негативні тенденції, оскільки у розвинених країнах світу середня заробітна плата медиків є значно вищою ніж середня заробітна плата по інших галузях економіки.

б) позитивною є тенденція до зростання рівня заробітної плати у аналізованій галузі, зокрема за останні 5 років вона зросла в 2,4 раза і становить у 2021 р. у 1,8 раза більше ніж мінімальна заробітна плата.

7) аналіз структури фонду оплати праці свідчить, що основна питома вага зарплати медиків становить основна заробітна плата та доплати і надбавки, а премії і винагороди становлять близько 10% від загальної величини. Це свідчить про відсутність ефективної системи мотивації персоналу.

8) негативні тенденції спостерігаються у контексті звільнень медичних працівників. Так, у загальній кількості звільнених працівників 75% – це плінність кадрів, а 25% – це скорочення штату. Обидві причини звільнень несуть значну загрозу для подальшого функціонування галузі.

Висновки. Таким чином комплексний аналіз тенденцій становлення системи публічного управління персоналом у галузі охорони здоров'я в Україні показує наявність як позитивних змін (зростання рівня заробітної плати, високий рівень комплектації штатів), так і негативні тенденції (порівняно низький рівень заробітної плати з іншими галузями та країнами, плінність кадрів, нерозвинена система мотивації). Це свідчить про необхідність впровадження змін на рівні організаційно-управлінських факторів, які б сприяли оптимізації таких складових управління персоналом як: оцінка та мотивація персоналу, розвиток персоналу та оптимізація умов праці у галузі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Литвинова О. Н., Ліштаба Л. В. До питання заробітної плати керівників системи охорони здоров'я.

Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. 2021. № 3 (89). С. 59–63.

2. Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників. III Міжнар. наук.-практ. конф., 7–8 жовтня 2011 р. Х. : 2011. С. 43–44.*

3. Дмитрук О.В., Свінцицька О.М. Управління адаптацією персоналу закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання. *Приазовський економічний вісник.* 2018. Вип. 5(10). 182-186.

4. Москаленко В.Ф., Грузева Т.С. Глобальні та національні проблеми кадрових ресурсів охорони здоров'я. *Главный врач.* 2007. № 1. С. 32–40.

5. Бричко А. Ефективність управління персоналом як один із етапів ведення власної справи (на прикладі закладів охорони здоров'я). *Економіка та суспільство.* 2022. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1159>. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-27>

6. Yakubiv V., Yakubiv R. System of organizational and economic support of human resources management at enterprises. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University.* 6, 3–4 (Dec. 2019), 88–95. DOI: <https://doi.org/10.15330/jpnu.6.3-4.88-95>. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/jpnu/article/view/1844>.

7. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010–2021 роках. URL: <https://ukrstat.gov.ua/>

8. Праця України 2021. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. 2022. 208 с. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/08/zb_pr_ukr_2021.pdf

9. Заробітна плата за професійними групами у 2021 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. 2022. 208 с. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/12/zb_zp_pg_2020.pdf

10. Витрати на робочу силу у 2018 р. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. 2022. 74 с. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/10/zb_vrs2018.pdf

11. Робоча сила України 2021. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. 2022. 216 с. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf