

## СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОФТАЛЬМОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ

Національний медичний університет імені О.О. Богомольця (м. Київ)

gruzieva@ukr.net

**Зв'язок публікації з плановими науково-дослідними роботами.** Дослідження виконувалося в рамках науково-дослідних робіт Національного медичного університету імені О.О. Богомольця «Обґрунтування сучасної системи профілактики хронічних неінфекційних захворювань та формування здорового способу життя», (термін виконання – 2014-2016 рр., № державної реєстрації 0114U000508) та «Наукове обґрунтування кадрового забезпечення служби громадського здоров'я» (термін виконання – 2017-2019 рр., № державної реєстрації 0117U002681).

**Вступ.** Кадрове забезпечення офтальмологічної служби є важливою передумовою надання доступних і якісних медичних послуг пацієнтам з патологією органу зору.

Відомо, що саме трудові ресурси є одним із системоутворюючих елементів охорони здоров'я поряд наданням послуг, інформацією, медичними виробами, вакцинами, технологіями, фінансуванням, стратегічним керівництвом. Без них неможливо досягнути загальних цілей і кінцевих результатів функціонування систем охорони здоров'я [1].

Глобальні тренди формування кадрових ресурсів охорони здоров'я вказують на позитивну динаміку до їх збільшення, хоча з суттєвими відмінностями в досягненні прогресу між окремими континентами, країнами, в межах адміністративних територій в середині країн, в межах окремих спеціальностей [2].

Так, за даними ВООЗ у 2013 р. у світі забезпеченість населення фахівцями охорони здоров'я становила в цілому 6,0 на 1000 жителів, з показником 12,7 на 1000 – у Європі, 9,7 на 1000 – в Америці, і лише 2,2 на 1000 жителів – в Африці. Подібний розподіл стосується забезпеченості населення різних континентів лікарями з диференціацією від 3,2 лікаря на 1000 жителів у Європі до 0,27 – в країнах Африки [3].

На глобальному рівні поліпшення кадрового забезпечення охорони здоров'я дозволило отримати покращення деяких показників здоров'я населення, що, в свою чергу, створило певні передумови для досягнення Цілей у сфері сталого розвитку на період 2016-2013 років [4].

Проте, збільшення чисельності населення формує підвищення попиту на фахівців охорони здоров'я різних профілів медичної допомоги, темп якого випереджає темпи обсягів підготовки медичних кадрів [5]. Експерти відзначають, що наявні інвестиції в кадрові ресурси охорони здоров'я є недостатніми, що призводить до браку лікарів, медичних сестер, іншого персоналу закладів охорони здоров'я, їх дисбалансу, невідповідності між попитом та пропозицією, неефективного використання тощо [6].

Іншою важливою проблемою кадрового забезпечення охорони здоров'я є міграція працівників охорони здоров'я, яка часто має некерований характер та призводить до дисбалансу забезпечення окремих територій медичними кадрами, зокрема у сільській місцевості, важкодоступних районах тощо [7,8].

Підвищують актуальність питань кадрового забезпечення охорони здоров'я соціально-економічні проблеми, конкуруючі пріоритети, недостатність фінансів в умовах кризових явищ, посилені неефективним використанням наявного потенціалу [9].

Провідну роль у формуванні нових вимог до кадрових ресурсів охорони здоров'я відіграють технічні та технологічні чинники, розвиток інформаційних технологій, які з одного боку, дозволяють більш ефективно вирішувати професійні питання, з іншого висувають вимоги до професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів, що потребує удосконалення освітньої складової.

Водночас, сучасні епідеміологічні профілі патологій з превалюванням неінфекційного її типу, поліморбідність, демографічні переходи з тенденцією до старіння населення в умовах негативного впливу численних екологічних, соціальних та економічних чинників тощо свідчать про зростання в майбутньому частоти хронічної патології, у т. ч. захворювань органу зору, та про подальше збільшення потреби в кадрових ресурсах цього профілю медичної допомоги [10-11].

З огляду на ситуацію стосовно кадрового забезпечення охорони здоров'я на глобальному, регіональному та національному рівні, на тенденції до зростання попиту на фахівців медичної сфери, у т. ч. офтальмологічного профілю, пошук оптимізації кадрового забезпечення офтальмологічної служби є надзвичайно актуальним науковим завданням.

**Метою роботи** є визначення напрямів оптимізації кадрового забезпечення офтальмологічної служби з точки зору організаторів охорони здоров'я та пацієнтів закладів охорони здоров'я.

**Об'єкт і методи дослідження.** При виконанні дослідження використано бібліографічний, соціологічний, медико-статистичний методи та системного підходу. Завданнями дослідження передбачали аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових джерел з оптимізації кадрового забезпечення охорони здоров'я, у т. ч. офтальмологічного профілю; розробку інструментарію для вивчення думки організаторів охорони здоров'я та споживачів офтальмологічних медичних послуг щодо шляхів поліпшення кадрової складової офтальмологічної служби; проведення соціологічного дослідження серед менеджерів і пацієнтів закладів охорони здоров'я офтальмологічного профілю; обґрунтування та розробка на основі його результатів напрямів оптимізації кадрового забезпечення офтальмологічної служби з урахуванням положень стратегічних документів міжнародного рівня.

Розроблено спеціальний інструментарій та проведено соціологічне опитування серед 117 організаторів охорони здоров'я та 468 пацієнтів закладів охорони здоров'я офтальмологічного профілю різних регіонів України. Науковою базою дослідження стали заклади охорони здоров'я низки областей України та м. Києва. Джерельна база включала дані наукової літератури, стратегічні і програмні документи ВООЗ, МОЗ України, результати соціологічних досліджень.

Анкета з вивчення думки організаторів охорони здоров'я щодо кадрового забезпечення офтальмологічної служби включала питання щодо найважливіших проблем кадрового забезпечення офтальмологічної служби, ключових осіб та органів опікування цими питаннями, способів вирішення кадрового забезпечення, стратегій чи програм розвитку, їх складових, першочергових проблеми, основних напрямів кадрового забезпечення, пріоритетних заходів з інвестування в кадрові ресурси, створення потенціалу закладів з менеджменту діяльністю у сфері кадрових ресурсів, здійснення моніторингу та оцінки кадрових ресурсів офтальмологічного профілю.

Анкета з виявлення думки пацієнтів щодо доступності фахівців офтальмологічного профілю і якості наданих ними послуг містила запитання щодо користування медичними послугами офтальмологічного профілю, способів направлення до відповідних фахівців, приналежності закладу охорони здоров'я, де надавалися послуги, оцінки доступності послуг та бачення причин, які її зменшують, щодо якості наданих послуг та причин, які її погіршують, щодо заходів, які необхідно вжити для підвищення доступності і якості наданих фахівцями офтальмологічного профілю медичних послуг тощо.

З допомогою вказаного інструментарію було проведено анонімне анкетування організаторів охорони здоров'я та пацієнтів різних закладів охорони здоров'я України.

Здійснено статистичну обробку результатів дослідження з визначенням показників бачення організаторами охорони здоров'я та пацієнтами закладів охорони здоров'я різних підходів оптимізації кадрового забезпечення офтальмологічної служби на 100 опитаних, та похибок похідних величин.

Було досліджено стратегічні і програмні документи міжнародного рівня, т. ч. ВООЗ, наукові публікації за вказаною тематикою, положення яких поряд з результатами соціологічного дослідження використано для обґрунтування напрямів оптимізації кадрового забезпечення офтальмологічної служби.

**Результати дослідження та їх обговорення.** У ході соціологічного дослідження серед організаторів охорони здоров'я виявлено, що найважливішими проблемами кадрового забезпечення фахівцями офтальмологічної служби є брак персоналу (51,3±6,5 на 100 респондентів), дисбаланс у професійних компетентностях (41,0±7,0), нерівномірний розподіл фахівців за регіонами (53,8±6,3), територіями, неефективне використання ресурсів (61,5±5,7), неадекватні умови праці (70,9±5,0), відсутність реєстрів кадрового забезпечення фахівцями офтальмологічної служби (49,6±6,6), старіння кадрових ресурсів (58,1±6,0), низький рівень здоров'я фахівців (51,3±6,5), некерована міграція (72,6±4,8), неадекватна оплата праці (81,2±4,0), відсутність чи низький рівень соціального захисту (78,6±4,3), недостатні перспективи професійного зростання (66,6±5,3), низькі можливості кар'єрного зростання, недостатня якість додипломної підготовки у закладах вищої освіти (59,8±5,9), недостатня якість післядипломної підготовки (63,2±5,6).

На думку менеджерів опікуватися питаннями кадрового забезпечення керівники галузі охорони здоров'я повинні різні структури. Так, 64,1±5,5 на 100 опитаних вказали, що цим повинні займатися керівники регіональних органів влади, 56,4±6,1 – керівники місцевих органів влади та органів місцевого самоврядування. Водночас, значна частина опитаних вважала

це прерогативою також професійних асоціацій фахівців, професійних союзів, закладів вищої освіти, представників громадянського суспільства, приватних структур.

Оптимальним підходом до вирішення проблем кадрового забезпечення офтальмологічної служби організатори охорони здоров'я вважають прийняття та реалізацію національної стратегії чи програми розвитку кадрового забезпечення офтальмологічної служби, на що вказали 55,5±6,1 на 100 респондентів. Водночас, 37,6±7,3 на 100 опитаних впевнені в необхідності прийняття та реалізації регіональної стратегії або програми, близько чверті респондентів підтримують прийняття та реалізація місцевої (територіальної) програми розвитку кадрового забезпечення офтальмологічної служби.

Переважає більшість організаторів охорони здоров'я (83,8±3,7 на 100 опитаних) наполягає на включенні стратегії чи програми розвитку кадрового забезпечення офтальмологічної служби в більш широкі, комплексні стратегії чи програми розвитку кадрових ресурсів охорони здоров'я.

Складовими стратегій чи програм розвитку кадрового забезпечення фахівцями офтальмологічної служби, на думку менеджерів, повинні бути визначення потреби в кадрових ресурсах офтальмологічної служби (67,5±5,3 на 100 респондентів), удосконалення політики планування, підготовки, розподілу, найму кадрових ресурсів офтальмологічної служби (72,6±4,8), інвестування в підготовку та розвиток кадрових ресурсів офтальмологічної служби (69,2±5,1), створення потенціалу закладів на національному, регіональному, місцевому рівнях (54,7±6,2), моніторинг та оцінка кадрових ресурсів офтальмологічної служби (65,8±5,4).

Основними напрямками програм кадрового забезпечення фахівцями офтальмологічної служби респонденти вважають міжсекторальне співробітництво, що передбачає узгодженість політики у сфері охорони здоров'я, освіти і науки, соціальної політики, занятості, міграції, фіскальної політики тощо (92,3± на 100 опитаних) та загальнодержавний підхід, включаючи участь профільних міністерств, професійних союзів та асоціацій, роботодавців, приватного сектору, громадянського суспільства, органів влади тощо (79,5±).

Пріоритетні заходи, спрямовані на створення потенціалу закладів з менеджменту діяльністю у сфері кадрових ресурсів офтальмологічного профілю, на думку організаторів охорони здоров'я, мають стосуватися створення підрозділів з кадрових ресурсів охорони здоров'я на різних рівнях управління охороною здоров'я, їх кадрового забезпечення, розробки та запровадження програм післядипломної професійної підготовки менеджерів з формування політики і планування кадрових ресурсів охорони здоров'я, здійснення прогнозування потреб у фахівцях офтальмологічного профілю, керування кадровими підрозділами, сприяння розвитку та ефективному використанню фахівців офтальмологічного профілю, здійснення діяльності зі створення кращих умов праці, запровадження системи стимулювання та винагород, проведення аналізу та оцінки кадрових ресурсів офтальмологічного профілю, обсягів міграції тощо.

Встановлено, що організатори охорони здоров'я вважають необхідним інвестування в розвиток кадрових ресурсів офтальмологічної служби (87,2±3,3 на 100 опитаних), створення гідних умов праці (75,2±4,6), забезпечення ефективного використання ресурсів (82,1±3,9), здійснення підготовки кадрових ресурсів

офтальмологічної служби відповідно до реальних потреб (78,6±4,3), вдосконалення навчальних програм підготовки та підвищення кваліфікації (69,2±5,1), підвищення мотивації до професійної діяльності (80,3±3,7), заохочення участі громад в прийнятті рішень щодо кадрового забезпечення офтальмологічної служби (68,4±5,2), вдосконалення регулювання різнобічних питань атестації та акредитації (64,1±5,5).

Поряд з цим, було проаналізовано результати соціологічного опитування пацієнтів закладів охорони здоров'я, які зверталися туди з приводу офтальмологічної патології. Виявлено, що 37,8±3,6 на 100 опитаних пацієнтів стикалися з низькою територіальною доступністю офтальмологічних послуг, 45,9±3,4 – з низькою фінансовою доступністю офтальмологічних послуг.

Важкодоступність офтальмологічної допомоги, на думку пацієнтів, пов'язана з відсутністю фахівця офтальмологічного профілю в найближчому закладі охорони здоров'я (28,0±3,9), великим навантаженням на фахівця через велику чисельність пацієнтів на прийомі (61,5±2,9), нерівномірністю навантаження на прийомі в різні дні тижня (33,8±3,8), відсутністю комунікації з фахівцем щодо оптимальної дати прийому (41,9±3,5) тощо.

Оцінка пацієнтами якості офтальмологічних послуг свідчить про незадоволеність значної частини пацієнтів діагностикою та лікуванням очної патології. Так, 25,2±2,0 на 100 опитаних оцінили якість отриманих офтальмологічних послуг як недостатню, а 15,6±4,2 – як низьку.

Визначено, що споживачі медичних послуг причинами невисокої їх якості вважають брак персоналу (74,4±2,3 на 100 опитаних), погані умови праці (59,8±2,9), недостатнє забезпечення сучасною технікою, обладнанням (62,2±2,8) тощо. На їх думку необхідним є збільшення чисельності фахівців офтальмологічного профілю, вдосконалення організації офтальмологічної допомоги, поліпшення умов праці фахівців, оснащення закладів сучасною апаратурою, медикаментами, підвищення професійної майстерності офтальмологів, удосконалення комунікаційної та етико-деонтологічної складової їх підготовки.

Проаналізовано стратегічні і програмні документи міжнародного рівня, у т. ч. документи ВООЗ, насамперед, Глобальну стратегію з розвитку кадрових ресурсів охорони здоров'я: трудові ресурси 2030 р., Європейську рамкову основу для дій щодо забезпечення стійких кадрів охорони здоров'я, затверджену на 67-ій сесії ЄРК ВООЗ у 2017 р., Заключну доповідь групи експертів Комісії високого рівня з питань зайнятості у сфері охорони здоров'я, та економічного зростання, а також наукові публікації за вказаною тематикою.

На основі аналізу бачення проблем кадрового забезпечення офтальмологічної служби та шляхів їх вирішення організаторами надання і споживачами офтальмологічних медичних послуг з урахуванням положень міжнародно визнаних стратегій встановлено напрями оптимізації кадрової складової офтальмологічної допомоги. Ними є планування та інвестування в кадрові ресурси офтальмологічної служби, зміцнення кадрового потенціалу, освіта та надання послуг, моніторинг та оцінка.

**Висновки.** Вивчення думки організаторів охорони здоров'я щодо кадрового забезпечення офтальмологічної служби дозволило виявити пріоритетні проблеми кадрового забезпечення, їх причини та шляхи вирішення. Встановлено, що провідними проблемами

кадрового забезпечення офтальмологічної служби є брак персоналу, нерівномірний розподіл фахівців за територіями, неефективне використання ресурсів, неадекватні умови праці персоналу, відсутність реєстрів кадрового забезпечення фахівцями офтальмологічної служби, старіння кадрових ресурсів, низький рівень здоров'я фахівців, некерована міграція, неадекватна оплата праці, відсутність чи низький рівень соціального захисту, недостатні перспективи професійного зростання, низькі можливості кар'єрного зростання, недостатня якість додипломної підготовки у закладах вищої освіти, недостатня якість післядипломної підготовки тощо.

Переважає більшість організаторів охорони здоров'я підтримують необхідність розробки стратегій чи програм кадрового забезпечення офтальмологічної служби з включенням їх в більш широкі, комплексні стратегії чи програми розвитку кадрових ресурсів охорони здоров'я.

Обґрунтовано необхідність застосування міжсекторального та загальнодержавного підходу до вирішення проблем кадрового забезпечення офтальмологічної служби, включення питань розвитку кадрових ресурсів офтальмологічного профілю в загальну стратегію розвитку кадрових ресурсів охорони здоров'я. Визначено складові програм розвитку кадрових ресурсів офтальмологічної служби, а саме виявлення потреби в кадрових ресурсах, удосконалення політики планування, підготовки, розподілу, найму фахівців офтальмологічного профілю, інвестування в їх підготовку та розвиток, створення потенціалу закладів на різних рівнях, моніторинг та оцінка кадрових ресурсів офтальмологічної служби тощо.

Встановлено, що значна частина пацієнтів закладів охорони здоров'я, які зверталися до фахівців офтальмологічного профілю, стикалися з проблемами низької доступності та невисокої якості отриманих офтальмологічних послуг. Причини цих проблем стосуються браку персоналу, поганих умов праці, недостатнього забезпечення сучасною технікою, обладнанням тощо.

Вирішення вказаних проблем лежить у площині збільшення чисельності фахівців офтальмологічного профілю, вдосконалення організації офтальмологічної допомоги, поліпшення умов праці фахівців, оснащення закладів сучасною технікою, підвищення професійної майстерності офтальмологів, удосконалення комунікаційної та етико-деонтологічної складової їх підготовки.

**Перспективи подальших досліджень.** Враховуючи стратегічний напрям кадрового забезпечення систем охорони здоров'я як системоутворюючого чинника їх функціонування, з огляду на старіння і мобільність медичних кадрів, епідеміологічний контекст популяційного здоров'я тощо, оптимізація кадрового забезпечення офтальмологічної служби є перспективним напрямом наукових досліджень і потребує наукового супроводу відповідно до існуючих і майбутніх викликів і загроз демографічного, медико-соціального, економічного, екологічного, технологічного характеру тощо, для досягнення стійкості трудових ресурсів і задоволенні ними потреб в послугах охорони здоров'я.



## Література

1. Strengthened health systems save more lives. An insight into WHO's European Health Systems' Strategy. Available from: [http://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0011/78914/healthsys\\_savelives.pdf](http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0011/78914/healthsys_savelives.pdf)
2. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Available from: [https://www.who.int/hrh/resources/pub\\_globstrathrh-2030/en/](https://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/)
3. Campbell J, Buchan J, Cometto G, David B, Dussault G, Fogstad H, et al. Human resources for health and universal health coverage: fostering equity and effective coverage. Bulletin of the World Health Organization. 2013;91(11):853-63.
4. The road to dignity by 2030: ending poverty, transforming all lives and protecting the planet. Synthesis report of the Secretary-General on the post-2015 agenda. New York: United Nations; 2014. Available from: [http://www.un.org/disabilities/documents/reports/SG\\_Synthesis\\_Report\\_Road\\_to\\_Dignity\\_by\\_2030.pdf](http://www.un.org/disabilities/documents/reports/SG_Synthesis_Report_Road_to_Dignity_by_2030.pdf)
5. Global Health Workforce Alliance. A universal truth: no health without a workforce. Report of Third Global Forum on Human Resources for Health, Recife, Brazil. Geneva: World Health Organization; 2014. Available from: <http://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/hrhreport2013/en/>
6. Hernandez P, Poullier J, Van Mosseveld C, Van de Maele N, Cherilova V, Indikadahena C, et al. Health worker remuneration in WHO Member States. Bull World Health Organ. 2013;91(11):808-15.
7. WHO Global Strategy on People-Centred and Integrated Health Services – interim report. Geneva: World Health Organization; 2015 (WHO/HIS/SDS/2015.6) Available from: <http://www.who.int/servicedeliverysafety/areas/people-centred-care/en/>
8. Framing the health workforce agenda for the Sustainable Development Goals Biennium report 2016–2017 WHO health workforce / WHO/HIS/HWF/bienniumreport/2017. 27 p.
9. Amani Siyam, Mario Roberto Dal Poz. Migration of health workers who code of practice and the global economic crisis. World Health Organization, Geneva, Switzerland, 2014. 203 p.
10. The World health report 2010: Health systems financing: the path to universal coverage: World Health Organization, Geneva, Switzerland, 2010. 128 p.
11. Buchan J, Wissmar M, Glinos I, Ball JE. Health professional mobility in a changing Europe. New dynamics, mobile individuals and diverse responses. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; 2014. Available from: [http://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0006/248343/Health-Professional-Mobility-in-a-Changing-Europe.pdf](http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0006/248343/Health-Professional-Mobility-in-a-Changing-Europe.pdf)

### СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОФТАЛЬМОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ

Саксонов С. Г., Грузева Т. С.

**Резюме.** *Мета дослідження:* визначення напрямів оптимізації кадрового забезпечення офтальмологічної служби з точки зору організаторів охорони здоров'я та пацієнтів закладів охорони здоров'я.

*Об'єкт і методи дослідження:* використано бібліографічний, соціологічний, медико-статистичний методи та системного підходу. Розроблено спеціальний інструментарій та проведено соціологічне опитування серед 117 організаторів охорони здоров'я та 468 пацієнтів закладів охорони здоров'я офтальмологічного профілю різних регіонів України.

*Результати.* Встановлено, що організатори охорони здоров'я вважають необхідним інвестування в розвиток кадрових ресурсів офтальмологічної служби (87,2±3,3 на 100 опитаних), створення гідних умов праці (75,2±4,6), забезпечення ефективного використання ресурсів (82,1±3,9), здійснення підготовки кадрових ресурсів офтальмологічної служби відповідно до реальних потреб (78,6±4,3), вдосконалення навчальних програм підготовки та підвищення кваліфікації (69,2±5,1), підвищення мотивації до професійної діяльності (80,3±3,7), заохочення участі громад в прийнятті рішень щодо кадрового забезпечення офтальмологічної служби (68,4±5,2), вдосконалення регулювання різнобічних питань атестації та акредитації (64,1±5,5). Визначено, що споживачі медичних послуг причинами невисокої їх якості вважають брак персоналу (74,4±2,3 на 100 опитаних), погані умови праці (59,8±2,9), недостатнє забезпечення сучасною технікою, обладнанням (62,2±2,8) тощо. На їх думку необхідним є збільшення чисельності фахівців офтальмологічного профілю, вдосконалення організації офтальмологічної допомоги, поліпшення умов праці фахівців, оснащення закладів сучасною апаратурою, медикаментами, підвищення професійної майстерності офтальмологів, удосконалення комунікаційної та етико-деонтологічної складової їх підготовки.

На основі аналізу бачення проблем кадрового забезпечення офтальмологічної служби та шляхів їх вирішення організаторами надання і споживачами офтальмологічних медичних послуг з урахуванням положень міжнародно визнаних стратегій встановлено напрями оптимізації кадрової складової офтальмологічної допомоги.

*Висновки.* Обґрунтовано необхідність застосування міжсекторального та загальнодержавного підходу до вирішення проблем кадрового забезпечення офтальмологічної служби, включення питань розвитку кадрових ресурсів офтальмологічного профілю в загальну стратегію розвитку кадрових ресурсів охорони здоров'я. Визначено складові програм розвитку кадрових ресурсів офтальмологічної служби, а саме виявлення потреби в кадрових ресурсах, удосконалення політики планування, підготовки, розподілу, найму фахівців офтальмологічного профілю, інвестування в їх підготовку та розвиток, створення потенціалу закладів на різних рівнях, моніторинг та оцінка кадрових ресурсів офтальмологічної служби тощо.

**Ключові слова:** кадрові ресурси, офтальмологічна служба, оптимізація кадрового забезпечення, напрями розвитку, думка організаторів охорони здоров'я, думка споживачів офтальмологічних послуг.

### СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОФТАЛЬМОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

Саксонов С. Г., Грузева Т. С.

**Резюме.** *Цель исследования:* определение направлений оптимизации кадрового обеспечения офтальмологической службы с точки зрения организаторов здравоохранения и пациентов учреждений здравоохранения.

*Объект и методы исследования:* использован библиографический, социологический, медико-статистический методы и метод системного подхода. Разработан специальный инструментальный и проведен социологический опрос среди 117 организаторов здравоохранения и 468 пациентов учреждений здравоохранения офтальмологического профиля разных регионов Украины.

*Результаты.* Установлено, что организаторы здравоохранения считают необходимым инвестирование в развитие кадровых ресурсов офтальмологической службы (87,2±3,3 на 100 опрошенных), создание достойных условий труда (75,2±4,6), обеспечение эффективного использования ресурсов (82,1±3,9), осуществление подготовки кадровых ресурсов офтальмологической службы в соответствии с реальными потребностями (78,6±4,3), совершенствование учебных программ подготовки и повышения квалификации (69,2±5,1), повышение мотивации к профессиональной деятельности (80,3±3,7), поощрение участия населения в принятии решений по кадровому обеспечению офтальмологической службы (68,4±5,2), совершенствование регулирования разносторонних вопросов аттестации и аккредитации (64,1±5,5). Определено, что потребители медицинских услуг причинами невысокого их качества считают нехватку персонала (74,4±2,3 на 100 опрошенных), плохие условия труда (59,8±2,9), недостаточное обеспечение современной техникой, оборудованием (62,2±2,8) и др. По их мнению, необходимо увеличение численности специалистов офтальмологического профиля, совершенствование организации офтальмологической помощи, улучшения условий труда специалистов, оснащение учреждений современной аппаратурой, медикаментами, повышение профессионального мастерства офтальмологов, совершенствование коммуникационной и этико-деонтологической составляющей их подготовки.

На основе анализа видения проблем кадрового обеспечения офтальмологической службы и путей их решения организаторами предоставления и потребителями офтальмологических медицинских услуг с учетом положений международно-признанных стратегий установлены направления оптимизации кадровой составляющей офтальмологической помощи.

*Выводы.* Обоснована необходимость применения межсекторального и общегосударственного подхода к решению проблем кадрового обеспечения офтальмологической службы, включения вопросов развития кадровых ресурсов офтальмологического профиля в общую стратегию развития кадровых ресурсов здравоохранения. Определены составляющие программ развития кадровых ресурсов офтальмологической службы, а именно выявление потребности в кадровых ресурсах, совершенствование политики планирования, подготовки, распределения, найма специалистов офтальмологического профиля, инвестирование в их подготовку и развитие, создание потенциала учреждений на разных уровнях, мониторинг и оценка кадровых ресурсов офтальмологической службы и др.

**Ключевые слова:** кадровые ресурсы, офтальмологическая служба, оптимизация кадрового обеспечения, направления развития, мнение организаторов здравоохранения, мнение потребителей офтальмологических услуг.

### STRATEGIC DIRECTIONS FOR OPTIMIZATION OF THE PERSONAL PROVISION OF THE OPHTHALMOLOGICAL SERVICE

Saksonov S. G., Gruzieva T. S.

**Abstract.** *The aim of the study* was to determine the areas of optimization of staffing of the ophthalmologic service from the point of view of the organizers of health care and patients of health care institutions.

*Object and methods:* used bibliographic, sociological, medical-statistical methods and systematic approach. A special toolkit has been developed and a sociological survey has been conducted among 117 healthcare providers and 468 patients of the ophthalmologic healthcare institutions in various regions of Ukraine.

*Results.* It has been established that the organizers of health care consider it necessary to invest in the development of personnel resources of the ophthalmologic service (87.2±3.3 per 100 respondents), creation of decent working conditions (75.2 ± 4.6), ensuring efficient use of resources (82.1±3.9), training of personnel resources of the ophthalmology service in accordance with real needs (78.6±4.3), improvement of training programs of training and advanced training (69.2±5.1), increasing motivation to professional activity (80.3±3.7), encouraging participation of communities in decision-making on staffing ophthalmic services (68.4±5.2), to improve the regulation of diverse issues of certification and accreditation (64.1±5.5). It was determined that consumers of medical services consider the reasons for their low quality as lack of personnel (74.4±2.3 per 100 respondents), poor working conditions (59.8±2.9), insufficient provision with modern equipment, equipment (62.2±2.8) and so on. In their opinion, it is necessary to increase the number of specialists in the ophthalmologic profile, improve the organization of ophthalmologic help, improve the working conditions of specialists, equipping facilities with modern equipment, medicines, improving the professional skills of ophthalmologists, improving the communication and ethical and deontological component of their training.

On the basis of the analysis of the vision of the staffing of the ophthalmologic service and the ways of their solution by the organizers of provision and consumers of ophthalmologic medical services, taking into account the provisions of internationally recognized strategies, the directions of optimization of the staffing component of ophthalmic care are set.

*Conclusion.* The necessity of using a cross-sectoral and national approach to solving the problems of staffing of the ophthalmologic service is substantiated, including the development of personnel resources of the ophthalmologic profile into the general strategy of development of human resources of health care. The components of the programs of development of personnel resources of the ophthalmologic service are identified, namely, the identification of the need for personnel resources, the improvement of the planning, preparation, distribution, hiring of specialists in the ophthalmologic profile, investment in their preparation and development, establishment of the capacity of institutions at various levels, monitoring and evaluation of personnel resources ophthalmologic service, etc.

**Key words:** personnel resources, ophthalmologic service, optimization of personnel supply, directions of development, opinion of health organizers, opinion of consumers of ophthalmologic services.

Рецензент – проф. Голованова І. А.  
Стаття надійшла 18.03.2019 року