

**Дуднєва Ю.Е., Макаров В.В.**  
**ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ**  
**ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ**

Як і будь-яка сфера суспільного виробництва, медична галузь робить ставку на творчий потенціал, управління талантами та удосконалення мотивації персоналу у відповідних організаціях – закладах охорони здоров'я.

Ситуація, що склалась з оплатою праці у галузі охорони здоров'я, може бути охарактеризована, як негативна.

Недостатня мотивація медичного персоналу призводить до зниження якості медичних послуг, отримання «неофіційної» винагороди безпосередньо від пацієнтів чи їх родичів, зниження зацікавленості лікарів до підвищення власної кваліфікації та розвитку відповідних компетентностей. Також останні роки має місце наростаюча тенденція еміграції медичних працівників в країні Європейського Союзу у тому числі через низьку оплату праці в Україні.

За даними Державної служби статистики України [1] нами проведені розрахунки співвідношення рівня заробітної плати працівників різних бюджетних сфер до рівня середньої по економіці за період 2017-2019 роки. Сфери, які переважно фінансуються з бюджетів різних рівнів, це: охорона здоров'я, освіта, наукові дослідження та розробки, фінансування музеїв, бібліотек та інших культурних організацій. Можна констатувати, що середньомісячна заробітна плата у медичній галузі нижче, ніж у інших бюджетних сферах, та складала 70,7% від середньої по економіці у 2017 році. За 2018 та 2019 роки тенденція не змінилась. У 2019 році середньомісячна заробітна плата у медицині склала лише 67,5% від середньої по Україні, в освіті 77,5%, у закладах культури 71,6%.

Тільки сфера наукових досліджень та розробок перевищує показник середньомісячної заробітної плати по Україні. Працівники цієї сфери мають середньомісячну заробітну плату, яка складає 111% по відношенню до середньої по Україні. Ще більше відставання можна побачити, вивчаючи дані щодо середньомісячної заробітної плати у промисловості та у сфері охорони здоров'я. Так середня заробітна плата в охороні здоров'я складає тільки 60% від аналогічного показника у промисловості.

Формування ефективного механізму мотивації персоналу є одним з найважливіших завдань будь-якого топ-менеджера, у тому числі і у закладі охорони здоров'я, оскільки завдяки ньому відбувається вплив на персонал організацій, підприємства чи установи задля активізації їх діяльності, підвищення ефективності та продуктивності. Однак, керівники закладів охорони здоров'я державної власності, що ще не включені до медичної реформи, мають відносно незначні можливості додаткового матеріального стимулювання працівників через жорстку регламентацію системи та розмірів оплати праці.

Також існує низка проблем, пов'язана з підготовкою кадрів для медичної галузі, дисбалансом фахівців різних спеціальностей, нерівномірним розподілом фахівців по регіонах України, нестача профільних спеціалістів у сільській місцевості, та висока конкуренція на ринку праці у певних напрямках надання медичної допомоги у крупних містах та мегаполісах.

**Література:**

1. Державна служба статистики України. Офіційний веб-портал. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.