
ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

DOI: [https://doi.org/10.25140/2410-9576-2023-2\(27\)-36-52](https://doi.org/10.25140/2410-9576-2023-2(27)-36-52)

УДК 331.5:614.2(477)

JEL Classification: I18; J21

Ольга Попело

доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри менеджменту та адміністрування
Національний університет «Чернігівська політехніка» (Чернігів, Україна)
E-mail: popelo.olha@gmail.com. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4581-5129>
ResearcherID: [I-8572-2016](https://orcid.org/0000-0002-4581-5129)

Ірина Кичко

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри управління персоналом та бізнес-технологій
Національний університет «Чернігівська політехніка» (Чернігів, Україна)
E-mail: ira41215@ukr.net. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-4207-687X>
ResearcherID: [H-1753-2016](https://orcid.org/0009-0000-4207-687X)

Вікторія Селюк

магістр
Національний університет «Чернігівська політехніка» (Чернігів, Україна)
E-mail: victoriasell1616@gmail.com

РОЛЬ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ У ЗБАЛАНСУВАННІ РИНКУ ПРАЦІ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Анотація. У статті досліджено сучасні тенденції ринку праці, зокрема, проаналізовано попит і пропозицію на послуги та кваліфікацію медичних працівників на ринку. Зазначено, що за перший рік війни загальна кількість медиків – лікарів, середнього та молодшого медперсоналу – скоротилась майже на 13 %. Проведено аналіз співвідношення вакансій медичних працівників та поданих резюме за інформацією сайту пошуку роботи Robota.ua та Державного центру зайнятості. За результатами аналізу, встановлено значне перевищення поданих резюме потенційними медичними працівниками порівняно із заявленими вакансіями. Висвітлено причини незбалансованості між попитом і пропозицією в медичній сфері. Окреслено шляхи вирішення питань збалансування ринку праці у сфері охорони здоров'я. Доведено, що дієвий мотиваційний механізм для медичних працівників має передбачати комплекс заходів нематеріальної та матеріальної мотивації. Запропоновано напрями удосконалення системи мотивації медичного персоналу у період післявоєнної відбудови економіки України.

Ключові слова: ринок праці; медичний персонал; мотивація; медичні заклади; внутрішня міграція; еміграція; заклади охорони здоров'я; сфера охорони здоров'я, післявоєнне відновлення економіки України.

Рис.: 3. Табл.: 3. Бібл.: 25.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Постановка проблеми. Забезпечення медичних закладів кваліфікованим персоналом є однією з найважливіших проблем у сфері охорони здоров'я, особливо у воєнний період. Недостатність медичних працівників суттєво посилюється через еміграцію, низький рівень оплати праці, відсутність мотивації та можливостей для професійного зростання, недостатню підготовку медичних працівників та нерівномірний розподіл медичного персоналу між різними регіонами країни тощо. В останні десятиліття в Україні посилюються еміграційні мотиви медичних працівників. Активні воєнні дії, руйнація житла, соціальної інфраструктури, втрата місця роботи посилюють прагнення залишити країну, змусили частину медичних працівників більш активно шукати можливість міграції за кордон [10, с. 21]. Ключовою причиною міграції залишається рівень оплати праці в медичній галузі. Зарплати медичних працівників в Україні були і є невисокими, тому повернення висококваліфікованих працівників, які виїхали за кордон і успішно там працюють, навіть після війни залишається під сумнівом. Недостатнє фінансування медичних закладів може призвести до зниження якості медичних послуг та їх доступності [10]. Руйнування медичних навчальних закладів під час війни, недостатній рівень фінансування, брак кваліфікованих викладачів, відсутність мотивації можуть обмежити можливості та перспективи навчання майбутніх фахівців та підвищення кваліфікації наявного медичного персоналу. До того ж дистанційне або змішане навчання студентів медичних університетів та нестача практичних навичок під час війни можуть значно вплинути на кваліфікацію медичних працівників, що є критичним у сфері охорони здоров'я. Крім вищезазначених причин, після закінчення війни багато медичних працівників (наприклад, чоловіки призовного віку, у яких відсутня можливість виїхати за кордон під час воєнного стану) можуть емігрувати в пошуках вищого рівня життя. Саме тому дослідження та впровадження ефективних мотиваційних механізмів є ключовими завданнями для покращення ситуації у сфері охорони здоров'я та забезпечення якісної медичної допомоги. Мотивовані працівники стають ключовим фактором у покращенні якості надання медичних послуг, задоволення пацієнтів та досягненні високих стандартів у сфері охорони здоров'я. Зазначене зумовлює необхідність дослідження напрямів посилення мотиваційних механізмів медичних працівників з метою залучення кваліфікованого персоналу до системи охорони здоров'я України у воєнний та післявоєнний періоди.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Аналіз останніх досліджень. Ринок праці, його складові, особливості державного регулювання процесів зайнятості, безробіття досліджували І. К. Бондар, В. В. Онікієнко, Л. М. Ільч, В. М. Лич [4]. Проблему зайнятості, зокрема у сфері медицини, досліджували такі науковці, як Р. Власенко [1], А. Волосовець, О. Волосовець, В. Заболотько [2]. Мотивацію праці в медицині розглядають та вносять пропозиції щодо її удосконалення В. Чорна, Н. Корольова, О. Серебреннікова, Н. Гуменюк, В. Махнюк, М. Матвійчук [9; 18].

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Попри значну кількість напрацювань з цієї проблеми, на сьогодні недостатньо розкрита роль мотивації медичних працівників як детермінанти збалансування попиту і пропозиції на ринку праці у сфері охорони здоров'я.

Метою статті є дослідження ролі мотиваційних аспектів у збалансуванні ринку праці у сфері охорони здоров'я у воєнний і післявоєнний період.

Виклад основного матеріалу. За даними звіту «Медицина під час війни: вплив повномасштабного вторгнення Росії на систему охорони здоров'я України» Українського центру охорони здоров'я (УНС) у 2022 році кількість медиків в Україні скоротилась на 14 %, що може вказувати на масштаби міграції медиків за кордон, а населення України за оцінками УНС наприкінці 2022 року становило близько 31,4 млн осіб (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка кількості медичних працівників у 2021-2022 рр.

Показник	Рік		Абсолютне відхилення, тис. осіб	Темп приросту, %
	2021 (тис. осіб)	2022 (тис. осіб)		
Кількість медичних працівників	457,299	394,254	- 63,045	- 13,8
Лікарі	107,839	95,113	-12,726	- 11,8
Медсестри/ мед-брати	229,944	199,349	-30,595	- 13,3
Молодший медичний персонал	119,516	99,792	-19,724	- 16,5

Джерело: систематизовано авторами на основі [20].

У 2022 році, порівняно з попереднім роком, загальна кількість медиків – лікарів, середнього та молодшого медперсоналу – знизилася на 63,045 тис. осіб (13,8 %). Найбільше скорочення зафіксоване се-

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

ред молодшого медичного персоналу – 16,5 %. Кількість лікарів скоротилось за перший рік війни на 12,726 тис. осіб, а середнього медичного персоналу – 30,595 тис. осіб.

У регіональному аспекті, згідно із сайтом пошуку роботи Robota.ua, на середину вересня 2023 року загальна кількість вакансій по обласних центрах України становила 4185, а поданих резюме від претендентів працевлаштуватись – 13 271, що майже утричі більше (табл. 2, рис. 1). При цьому варто зазначити, що робити висновки лише на основі інформації, розміщеної на сайті пошуку роботи, досить складно. Інформація не є вичерпною для аналізу попиту і пропозиції на ринку праці фахівців із надання медичних послуг, адже одна особа може подати декілька резюме в різних областях і на різні вакансії тощо.

Таблиця 2

Вакансії та подані резюме медичних працівників на сайті пошуку роботи Robota.ua (станом на вересень 2023 р.)

<i>Місто</i>	<i>Вакансії (кількість)</i>	<i>Подано заяв (кількість)</i>	<i>Перевищення заяв над вакансіями (разів)</i>
Вінниця	92	626	6,8
Дніпро	313	1009	3,2
Житомир	67	350	5,2
Запоріжжя	88	357	4
Івано-Франківськ	101	571	5,7
Київ	1800	4291	2,4
Кропивницький	36	258	7,2
Луцьк	46	230	5
Львів	323	1079	3,3
Миколаїв	86	273	3,2
Одеса	339	839	2,5
Полтава	89	584	6,6
Рівне	41	294	7,2
Суми	50	260	5,2
Тернопіль	84	300	3,6
Ужгород	69	107	1,6
Харків	339	936	2,8
Херсон	17	46	2,7
Хмельницький	23	72	3,1
Черкаси	65	356	5,5
Чернівці	83	255	3,1
Чернігів	33	178	5,4

Джерело: систематизовано авторами на основі [23].

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Найбільше роботодавці пропонують роботу медичним працівникам у Київській (1800 пропозиції); Одеській, Харківській (339 пропозиції); Дніпропетровській (313 пропозицій) та Львівській областях (323 пропозиції).

Перевищення заяв потенційних медичних працівників над вакансіями було у Вінниці (у 6,8 раза), Кропивницькому (у 7,2 раза), Рівному (у 7,2 раза). Це свідчить про те, що у зазначених регіонах попит перевищує пропозицію.

Найменше перевищення зафіксоване в таких містах: Ужгород (у 1,6 раза), Київ (у 2,4 раза) та Одеса (у 2,5 раза). У середньому перевищення поданих заяв над вакансіями становило 4,3 раза.

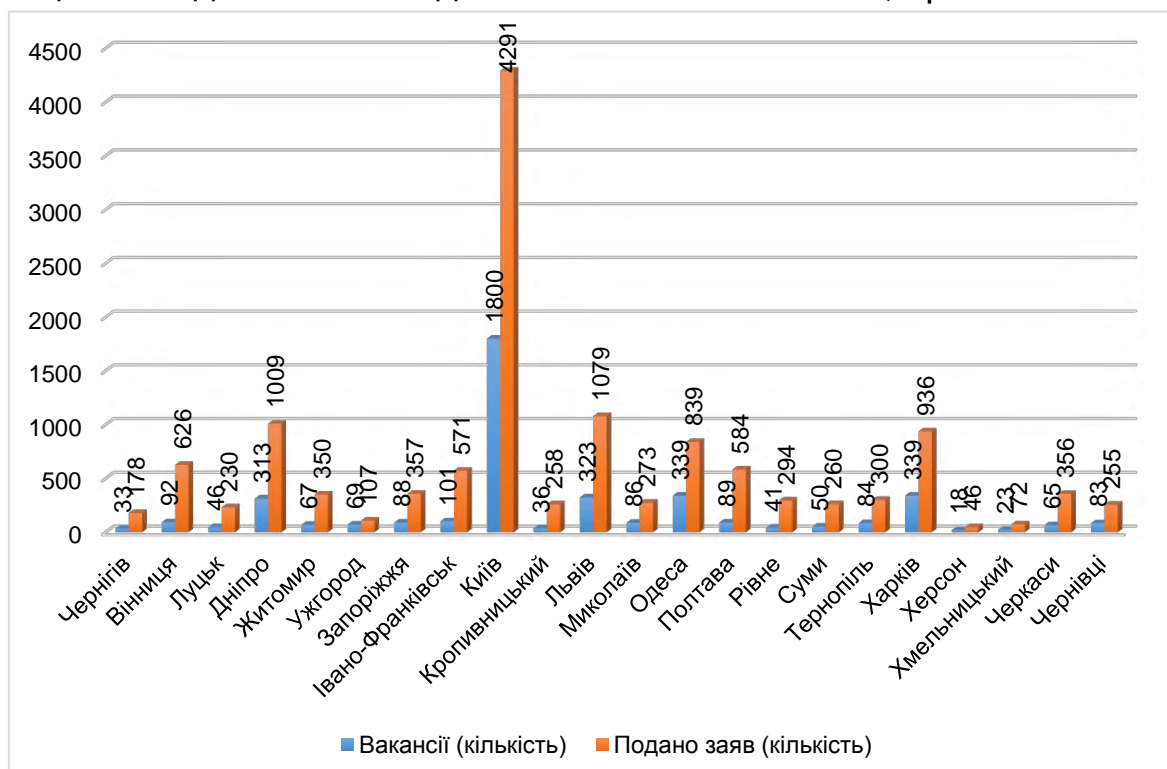


Рис. 1. Вакансії та подані резюме медичних працівників у розрізі міст

Джерело: розроблено авторами на основі [23]

Воснні реалії призвели до масової внутрішньої міграції. Протягом 2022 та 2023 років відбувається переселення жителів прифронтових та фронтових районів у порівняно безпечні області центральної та західної України. Нині в Україні за інформацією, розміщеною на сайті

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Державного центру зайнятості, на середину вересня 2023 року, спостерігається незаповнені вакансії лікарів, середнього та медичного персоналу практично в усіх областях, але найбільше їх в Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській областях (табл. 3, рис. 2).

Таблиця 3

**Вакансії та подані резюме лікарів та медичних сестер
на сайті Державного центру зайнятості
(станом на вересень 2023 р.)**

Область	Лікарі та медичні сестри		Перевищення вакансій над заявами (разів)
	Вакансії (кількість)	Подано заяв (кількість)	
1	2	3	4
Вінницька	58	28	2,1
Волинська	58	6	9,7
Дніпропетровська	201	92	2,2
Донецька	20	34	0,6
Житомирська	62	33	1,9
Закарпатська	53	11	4,8
Запорізька	45	6	7,5
Івано-Франківська	50	14	3,6
Київська	631	32	19,7
Кіровоградська	115	17	6,8
Луганська	0	15	0
Львівська	133	29	4,6
Миколаївська	77	45	1,7
Одеська	128	11	11,6
Полтавська	63	25	2,5
Рівненська	35	2	17,5
Сумська	32	1	32
Тернопільська	84	1	84
Харківська	56	38	1,5
Херсонська	27	2	13,5
Хмельницька	41	23	1,8
Черкаська	72	33	2,2
Чернівецька	57	0	57
Чернігівська	29	0	29

Джерело: систематизовано авторами на основі [3].

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

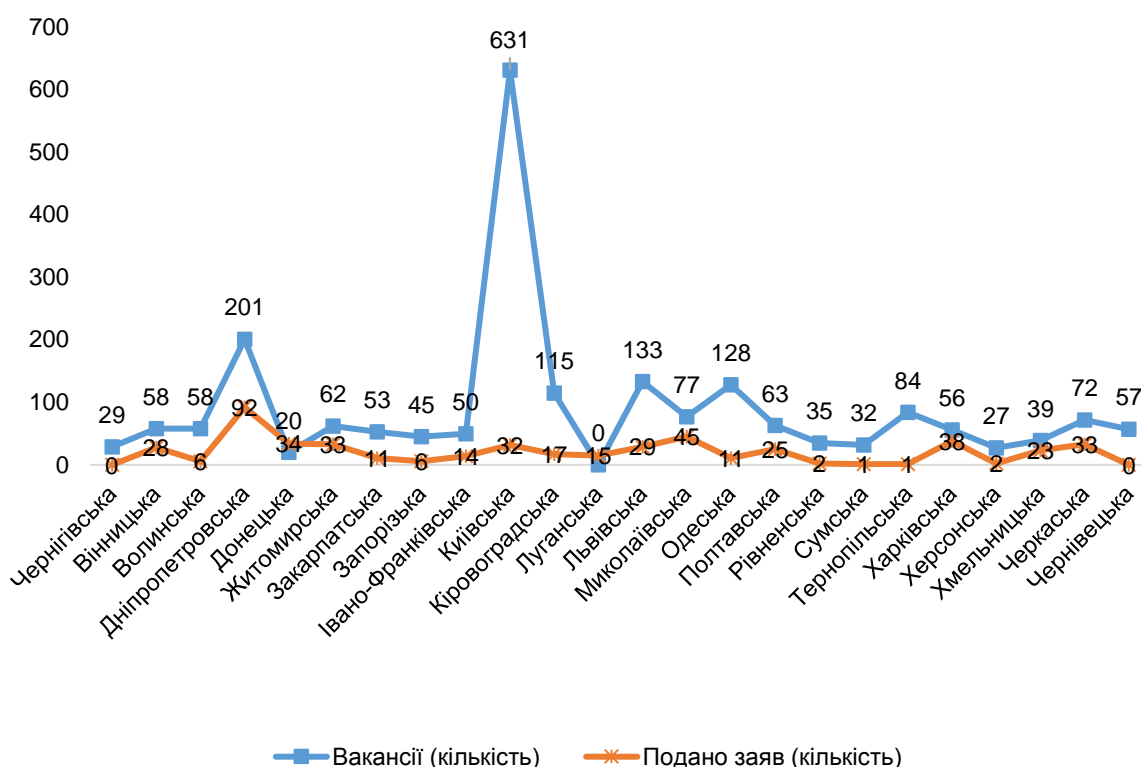


Рис. 2. Вакансії та подані резюме лікарів та медичних сестер за регіонами України

Джерело: розроблено на основі [3].

Усього по Україні за інформацією, розміщеною на сайті Державного центру зайнятості, подано 498 заяв, а вакансій – 2125.

На відміну від сайтів пошуку, на сайті Державного центру зайнятості кількість вакансій перевищує кількість поданих заяв. Найбільше перевищення вакансій над поданими резюме було в таких областях України: Тернопільська (у 84 рази), Чернівецька (у 57 разів), Сумська (у 32 рази), Чернігівська (у 29 разів), Київська (у 19,7 раза), Рівненська (17,5 раза), Херсонська (13,5 раза) тощо. Згідно з даними Державного центру зайнятості, лікарі та медичні сестри в зазначених областях забезпечені робочими місцями.

Найменше перевищення вакансій над поданими заявами було зафіксовано в Харківській області (у 1,5 раза), Миколаївській (у 1,7 раза). Тільки в Донецькій та Луганській областях кількість поданих заяв перевищує кількість вакансій. У середньому перевищення становило 13,2 раза.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

За даними Міністерства охорони здоров'я України, проблеми незаповненості вакансій лікарів для України немає і вона не буде актуальна під час післявоєнної відбудови економіки України, оскільки є потенційна можливість залучати іноземних медичних працівників, які готові працювати в Україні на волонтерських засадах. Таку можливість надано згідно із Законом України від 29.07.2022 р. № 2494-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення доступності медичної та реабілітаційної допомоги в період дії воєнного стану» [14]. Водночас такий крок розглядається як виключно допоміжний, адже передбачено, що іноземні фахівці надаватимуть медичні послуги лише на тимчасовій основі, оскільки держава декларує та реалізує політику, спрямовану на надання підтримки у працевлаштуванні лікарів, середнього медичного персоналу, які набули статусу ВПО, виїхали за кордон під час війни та повернулися в Україну тощо.

Попри те, що відбувається поступове підвищення рівня оплати праці медичним працівникам, суттєвого мотиваційного впливу на зайнятість не відбувається через те, що рівень споживчих цін за 2022 р. зріс на 21,8 %. Відбувається інфляційний тиск на доходи в Україні та зниження купівельної спроможності. У цьому контексті відбувається зниження всіх реальних доходів, отриманих на території України в національній валюті. Не є винятком і працівники медичної сфери [16].

Основною функцією системи охорони здоров'я в Україні є відновлення і підтримання здоров'я населення. У період післявоєнної відбудови значення цієї функції значно посиляться. Основними аспектами, які потрібно враховувати в цьому контексті є забезпечення достатнього фінансування галузі; диверсифікація джерел інвестицій та їх використання для оновлення медичної інфраструктури з метою реконструкції лікарень, закупівлі сучасного обладнання; забезпечення доступності медичної допомоги для всіх верств населення; зосередження уваги на профілактиці захворювань і здоровому способі життя; формування та реалізація програм підвищення рівня мотивації медичних працівників, їх кваліфікації.

Дієвий мотиваційний механізм для медичних працівників має передбачати комплекс заходів нематеріальної та матеріальної мотивації, що сприятиме підвищенню якості наданих медичних послуг [22]. На рис. 3 запропоновано напрями удосконалення системи мотивації медичного персоналу в період післявоєнної відбудови економіки України.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

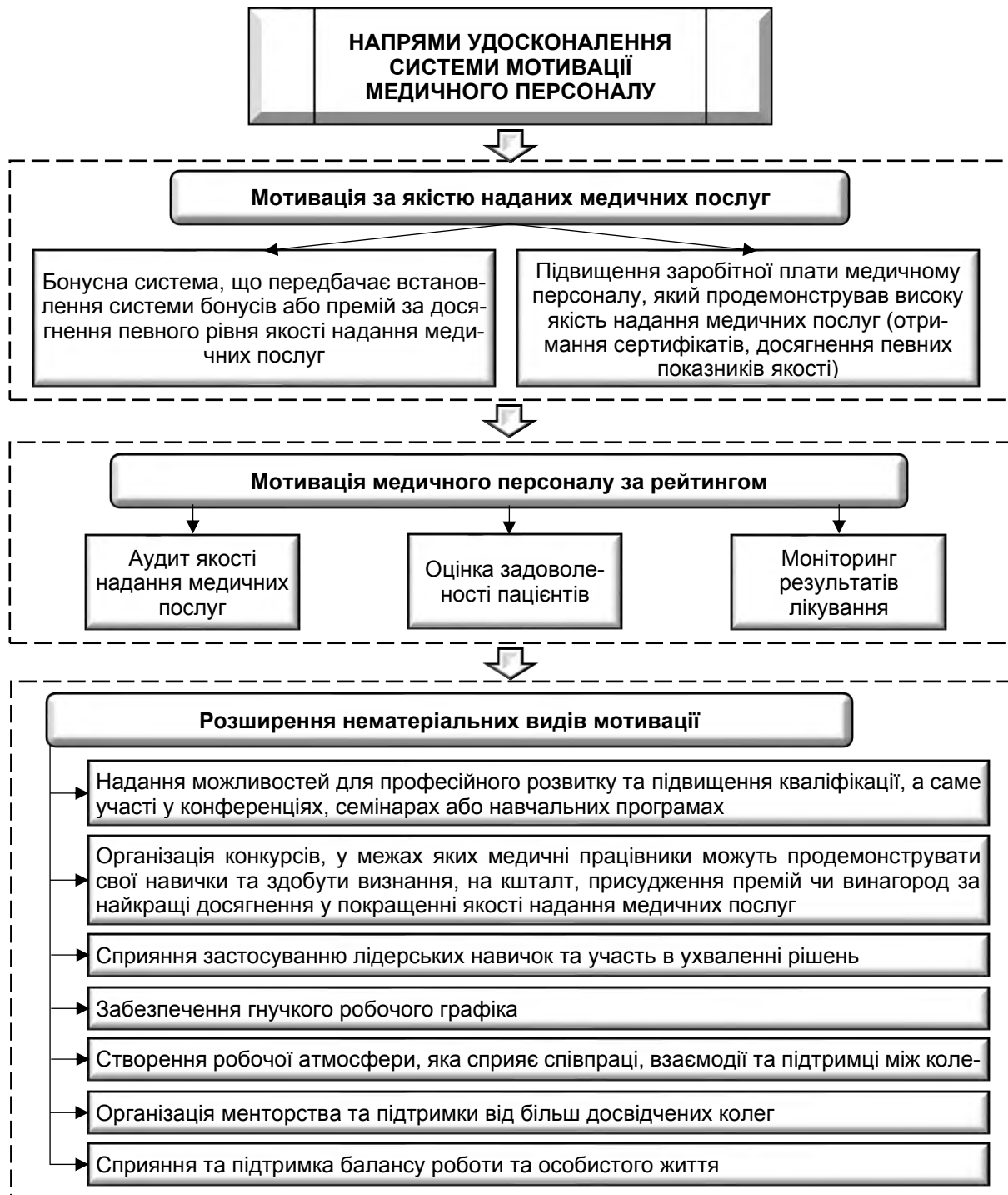


Рис. 3. Напрями удосконалення системи мотивації медичного персоналу у період післявоєнної відбудови економіки України
Джерело: запропоновано авторами.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Для вирішення питань збалансування ринку праці у сфері охорони здоров'я в Україні рекомендуються такі заходи:

- збільшення фінансування сфери охорони здоров'я для забезпечення адекватної оплати праці медичних працівників, покращення умов праці, соціально-психологічного клімату в колективі [5];

- створення системи постійного професійного розвитку та підвищення кваліфікації медичного персоналу, розвиток медичної освіти, підвищення якості та престижності навчання в медичних навчальних закладах. Інвестування в університети, інститути, медичні коледжі, підвищення рівня фінансування медичної освіти та створення програм стажування і підвищення кваліфікації, що може залучити більше молодих людей до медичної освіти, підвищити рівень їхньої підготовки. Залучення до медичної галузі інновацій, інноваційних технологій, наукових досліджень у процес лікування, що сприятиме підвищенню привабливості медичної галузі для висококваліфікованих спеціалістів, а отже, підвищенню якості медичної допомоги. Інвестиції в людський капітал є не менш важливими, ніж інвестиції в обладнання та технології [6];

- запровадження систем матеріальної, нематеріальної мотивації для залучення медичних фахівців у прифронтові райони. Важливо створити привабливі умови для роботи медичного персоналу, що може включати підвищення оплати праці, введення чи розширення соціального та компенсаційного пакета, надання соціальних гарантій, забезпечення можливостей для професійного розвитку та підтримки на робочому місці тощо;

- розробка стратегії збереження медичних кадрів в Україні, зменшення еміграційних мотивів медичних працівників, шляхом забезпечення політичної стабільності, підвищення рівня доходів медичних працівників, створення сприятливих умов праці й життя в Україні, проведення ефективної соціальної політики в Україні, гарантування можливості у професійному зростанні та самореалізації на батьківщині.

Висновки та пропозиції. У дослідженні доведено необхідність удосконалення системи мотивації праці медичних працівників для забезпечення якісної медичної допомоги та збалансованого розвитку ринку праці у сфері охорони здоров'я. Окреслено проблеми, які знижують ефективність навчання нових фахівців та гальмують підвищення кваліфікації наявного медичного персоналу. Визначено, що

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

для створення мотиваційних механізмів зменшення зовнішньої міграції медичних працівників необхідно запровадити дієві заходи, засновані на індивідуальному підході з врахування особистих потреб працівників. Запропоновано напрями матеріального стимулювання медичних працівників за якістю наданих медичних послуг та за рейтингом, а також окреслено нематеріальні види мотивації, серед яких виділено: надання можливостей для професійного розвитку та підвищення кваліфікації, а саме участі у конференціях, семінарах або навчальних програмах; організація конкурсів, у межах яких медичні працівники можуть продемонструвати свої навички та здобути визнання, на кшталт, присудження премій чи винагород за найкращі досягнення у покращенні якості надання медичних послуг; сприяння застосуванню лідерських навичок та участь у прийнятті рішень; забезпечення гнучкого робочого графіку; створення робочої атмосфери, яка сприяє співпраці, взаємодії та підтримці між колегами; організація менторства та підтримки від більш досвідчених колег; сприяння та підтримка балансу роботи та особистого життя. Врахування зазначених матеріальних та нематеріальних напрямів мотивації сприятиме задоволеності працівників, підвищенню їхньої продуктивності та підвищенню якості медичних послуг.

Список використаних джерел

1. Власенко Р. В. Щодо кадрового забезпечення галузі охорони здоров'я [Електронний ресурс] / Р. В. Власенко. – Режим доступу: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2021-09/ohorona-zdorovya.pdf>.
2. Волосовець О. П. Кадрове забезпечення галузі охорони здоров'я в Україні та світі: сучасні виклики / О. П. Волосовець, В. М. Заболотько, А. О. Волосовець // Українські медичні вісті. – 2020. – № 1 (84). – Том 2. – С. 20–26.
3. Державний центр зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/userSearch/vacancy>.
4. Інтелектуалізація людського капіталу: монографія / І. К. Бондар, О. П. Сологуб, Л. І. Антошкіна, В. Я. Бідак, Л. М. Ільч. – Київ : Корпорація, 2008. – 264 с.
5. Кичко І. І. Концептуальні основи управління мотивацією персоналу / І. І. Кичко, І. М. Зеленьак // Економічний простір регіону в інтеграційній стратегії розвитку: монографія / за заг. ред. М. П. Бутка. – Київ : Кондор Видавництво, 2016. – С. 88-96.
6. Кичко І. І. Стратегічні орієнтири інвестиційно-інноваційного розвитку в Україні / І. І. Кичко, В. Ф. Савченко // Здобутки і проблеми євроінтеграційних зрушень в Україні на сучасному етапі : монографія / за заг. ред. В. Ф. Савченка, Л. М. Мекшун. – Чернігів : ЧНТУ, 2018. – С. 8-28.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

7. Медицина під час війни: вплив повномасштабного вторгнення Росії на систему охорони здоров'я України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://drive.google.com/file/d/1dZQHg_aSdY9xIOiJwz6nM_G3fWSny3OI/view?pli=1.

8. Національна служба здоров'я України, Урядовий портал, «Аналітичні панелі», 3 березня 2023 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://edata.e-health.gov.ua/e-data/dashboard>.

9. Особливості мотиваційної діяльності медичних працівників охорони здоров'я, шляхи оптимізації: методичні рекомендації / укл.: В. В. Чорна, Н. Д. Корольова, О. А. Серебреннікова, Н. І. Гуменюк, В. М. Махнюк, М. В. Матвійчук та ін. – Вінниця : ТВОРИ, 2022. – 44 с.

10. Полковниченко С. Вплив української міграції на розвиток економіки України та Польщі / С. Полковниченко, І. Салай // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2022. – № 3 (31). – С. 19–35.

11. Попело О. В. Фінансове забезпечення сфери охорони здоров'я в умовах трансформаційних викликів / О. В. Попело, Н. С. Островська // Інвестиції: практика та досвід. – 2023. – № 12. – С. 13-19. DOI: 10.32702/2306-6814.2023.12.13.

12. Принципи відновлення та трансформації системи охорони здоров'я в Україні [Електронний ресурс]. – Женева: Всесвітня організація охорони здоров'я, 2022. – Режим доступу: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/361136>.

13. Пріоритети у відновленні системи охорони здоров'я України / Всесвітня організація охорони здоров'я [Електронний ресурс]. – 2022. – С. 3. – Режим доступу: <https://www.who.int/ukraine/uk/publications/priorities-for-health-system-recovery-in-ukraine-joint-discussion-paper>.

14. Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення доступності медичної та реабілітаційної допомоги у період дії воєнного стану : Закон України від 29.07.2022 № 2494-IX.

15. Резолюція Ради Безпеки ООН 1244 [Електронний ресурс]. – 1999. – Режим доступу: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/172/89/PDF/N9917289.pdf?OpenElement>.

16. Ресурси системи охорони здоров'я в умовах війни [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/resursy-systemy-okhorony-zdorovya-v-umovakh-viyny-zhovten-2022r>.

17. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kh.ukrstat.gov.ua/index.php/serednia-nominalna-zarobitna-plata-za-vydamy-ekonomichnoi-diialnosti>.

18. Сутність та проблеми системи мотивації на етапі становлення сучасних спеціалістів гуманних професій / В. В. Чорна, С. С. Хлєстова, Н. Д. Корольова, Н. І. Гуменюк, О. В. Вигівська, І. В. Хлєстова // Вісник Вінницького національного медичного університету. – 2021. – Т. 25, № 3. – С. 474-479.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

19. У минулому році кількість медиків в Україні скоротилась на 14 %. Звіт Українського центру охорони здоров'я [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://lb.ua/society/2023/04/28/553393_minulomu_rotsi_kilkist_medikiv.html.

20. «Українська система охорони здоров'я вистояла та частково відновилася»: аналіз УНС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uhc.org.ua/2023/04/26/healthcare-at-war>.

21. Фінансування охорони здоров'я в Україні: стійкість в умовах війни. Копенгаген / Європейське регіональне бюро ВООЗ [Електронний ресурс]. – 2022. – Режим доступу: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/362077>.

22. Kychko I. I. Rational component of motivational factor of labour productivity growth / I. I. Kychko // Scientific bulletin of Polissia. – 2017. – № 1. – Pp. 99-102.

23. Robota.ua – працюємо на перемогу! [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://robota.ua>.

24. Хоменко І. О. Організаційно-економічний механізм функціонування і розвитку підприємств / І. О. Хоменко, Л. М. Волинець, І. В. Горобінська // Київський економічний науковий журнал. – 2023. – №1. – С. 86-92.

25. Хоменко І. О. Стратегічні засади інвестування в людський капітал для забезпечення розвитку національної економіки України / І. О. Хоменко, Л. М. Волинець, А. О. Чубикіна // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2020. – № 1 (21). – С. 38-45.

References

1. Vlasenko, R.V. (2021). *Shchodo kadrovoho zabezpechennia haluzi okhorony zdorovia [Regarding staffing of the health care industry]*. <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2021-09/ohorona-zdorovya.pdf>.

2. Volosovets, O.P., Zabolotko, V.M., Volosovets, A.O. (2020). Kadrove zabezpechennia haluzi okhorony zdorovia v Ukraini ta sviti: suchasni vyklyky [Human resources in the field of health care in Ukraine and the world: modern challenges]. *Ukrainski medychni visti – Ukrainian medical news*, 2(1(84)), 20–26.

3. Derzhavnyi tsentr zainiatiosti [State Employment Center]. (n.d.). <https://www.dcz.gov.ua/userSearch/vacancy>.

4. Bondar, I.K., Solohub, O.P., Antoshkina, L.I., Bidak, V.Ya., Ilich, L.M. (2008). *Intelektualizatsiia liudskoho kapitalu [Intellectualization of human capital]*. Korporatsiia.

5. Kychko, I.I., Zeleniak, I.M. (2016). Kontseptualni osnovy upravlinnia motyvatsiieiu personalu [Conceptual foundations of personnel motivation management]. In M.P. Butka (Ed.), *Ekonomichniy prostir rehionu v intehratsiinii stratehii rozvytku – The economic space of the region in the integration strategy of development* (pp. 88-96). Kondor Vydavnytstvo.

6. Kychko, I.I., Savchenko, V.F. (2018). Stratehichni oriientyri investytsiino-innovatsiinoho rozvytku v Ukraini [Strategic orientations of investment and innovation development in Ukraine]. In V.F. Savchenka, L.M. Mekshun (Eds.), *Zdobutky i problemy*

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

yevrointehratsiinykh zrushen v Ukraini na suchasnomu etapi – Achievements and problems of European integration shifts in Ukraine at the current stage (pp. 8-28). ChNTU.

7. Medytsyna pid chas viiny: vplyv povnomasshtabnoho vtorhnennia Rosii na systemu okhorony zdorovia Ukrainy [Medicine during the war: the impact of the full-scale invasion of Russia on the health care system of Ukraine]. (2023). https://drive.google.com/file/d/1dZQHg_aSdY9xIOiJwz6nM_G3fWSny3OI/view?pli=1.

8. Natsionalna sluzhba zdorovia Ukrainy, Uriadovyi portal, «Analitychni paneli» [National Health Service of Ukraine, Government portal, "Analytical panels"]. (March 3, 2023). <https://edata.e-health.gov.ua/e-data/dashboard>.

9. Chorna, V.V., Korolova, N.D., Serebrennikova, O.A., Humeniuk, N.I., Makhniuk, V.M., Matviichuk, M.V. (Eds.) (2022). *Osoblyvosti motyvatsiinoi diialnosti medychnykh pratsivnykiv okhorony zdorovia, shliakhy optymizatsii: metodychni rekomendatsii* [Peculiarities of motivational activities of health care workers, ways of optimization: methodical recommendations]. TVORY.

10. Polkovnychenko, S., Salai, I. (2022). Vplyv ukraïnskoi mihratsii na rozvytok ekonomiky Ukrainy ta Polshchi [Impact of Ukrainian migration on the development of the economy of Ukraine and Poland]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and prospects of economics and management*, (3(31)), 19–35.

11. Popelo, O.V., Ostrovska, N.S. (2023). Finansove zabezpechennia sfery okhorony zdorovia v umovakh transformatsiinykh vyklykiv [Financial provision of the health care sector in the conditions of transformational challenges]. *Investytsii: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*, (12), 13-19. DOI: 10.32702/2306-6814.2023.12.13.

12. Vsesvitnia orhanizatsiia okhorony zdorovia [World Health Organization]. (2022). *Pryntsypy vidnovlennia ta transformatsii systemy okhorony zdorovia v Ukraini* [Principles of restoration and transformation of the healthcare system in Ukraine]. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/361136>.

13. Vsesvitnia orhanizatsiia okhorony zdorovia [World Health Organization]. (2022). *Priorytety u vidnovlenni systemy okhorony zdorovia Ukrainy / Vsesvitnia orhanizatsiia okhorony zdorovia* [Priorities in restoring the healthcare system of Ukraine]. <https://www.who.int/ukraine/uk/publications/priorities-for-health-system-recovery-in-ukraine-joint-discussion-paper>.

14. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo pidvyshchennia dostupnosti medychnoi ta rehabilitatsiinoi dopomohy u period dii voïennoho stanu [On making changes to some laws of Ukraine regarding increasing the availability of medical and rehabilitation assistance during the period of martial law], Law of Ukraine № 2494-IX (29.07.2022).

15. Rezoliutsiia Rady Bezpeky OON 1244 [UN Security Council Resolution 1244]. (1999). <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/172/89/PDF/N9917289.pdf?OpenElement>.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

16. Resursy systemy okhorony zdorovia v umovakh viiny [Resources of the health care system in conditions of war]. (2022). <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/resursy-systemy-okhorony-zdorovya-v-umovakh-viiny-zhovten-2022r>.

17. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (n.d.). *Serednia zarobitna plata za vydamy ekonomichnoi diialnosti* [Average salary by type of economic activity]. <http://kh.ukrstat.gov.ua/index.php/serednia-nominalna-zarobitna-plata-za-vydamy-ekonomichnoi-diialnosti>.

18. Chorna, V.V., Khlietova, S.S., Korolova, N.D., Humeniuk, N.I., Vyhivska, O.V., Khlietova, I.V. (2021). Sutnist ta problemy systemy motivatsii na etapi stanovlennia suchasnykh spetsialistiv humannykh profesii [The essence and problems of the motivation system at the stage of formation of modern specialists of humanitarian professions]. *Visnyk Vinnytskoho natsionalnoho medychnoho universytetu – Bulletin of Vinnytsia National Medical University*, 25(3), 474-479.

19. U mynulomu rotsi kilkist medykiv v Ukraini skorotylas na 14 %. Zvit Ukrainskoho tsentru okhorony zdorovia [Last year, the number of doctors in Ukraine decreased by 14%. Report of the Ukrainian Center for Health Protection]. (2023). https://lb.ua/society/2023/04/28/553393_minulomu_rotsi_kilkist_medikiv.html.

20. «Ukrainska systema okhorony zdorovia vystoiala ta chastkovo vidnovylasia»: analiz UHC ["Ukrainian health care system survived and partially recovered": analysis of UHC]. (2023). <https://uhc.org.ua/2023/04/26/healthcare-at-war>.

21. Yevropeiske rehionalne biuro VOOZ [WHO European Regional Office]. (2022). Finansuvannia okhorony zdorovia v Ukraini: stiikist v umovakh viiny. Kopenhagen [Health care financing in Ukraine: sustainability in war conditions. Copenhagen]. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/362077>.

22. Kychko, I.I. (2017). Rational component of motivational factor of labour productivity growth. *Scientific bulletin of Polissia*, (1), 99-102.

23. Robota.ua – pratsyuyemo na peremohu! [Robota.ua – we work for victory!]. (2023). <https://robota.ua>.

24. Khomenko, I. O., Volynets, L.M, Horobinska I.V. (2023). Orhanizatsiino-ekonomichni mekhanizm funktsionuvannia i rozvytku pidpriemstv [Organizational and economic mechanism of functioning and development of enterprises]. *Kyivskyi ekonomichni naukovyi zhurnal - Kyiv Economic Scientific Journal*, (1), 86-92.

25. Khomenko, I. O, Volynets, L. M., Chubykina, A. O. (2020). Stratehichni zasady investuvannia v liudskyi kapital dlia zabezpechennia rozvytku natsionalnoi ekonomiky Ukrainy [Strategic principles of investing in human capital to ensure the development of the national economy of Ukraine]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia - Problems and prospects of economics and management*, (1(21)), 38-45.

Отримано 11.10.2023

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

UDC 331.5:614.2(477)**JEL Classification: I18; J21****Olha Popelo**Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department
of Management and Administration

Chernihiv Polytechnic National University (Chernihiv, Ukraine)

E-mail: popelo.olha@gmail.com. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4581-5129>**ResearcherID:** [I-8572-2016](https://orcid.org/0000-0002-4581-5129)**Iryna Kychko**Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department
Personnel Management and Business Technologies

Chernihiv Polytechnic National University (Chernihiv, Ukraine)

E-mail: ira41215@ukr.net. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-4207-687X>**ResearcherID:** [H-1753-2016](https://orcid.org/0009-0000-4207-687X)**Victoriia Seliuk**

Master

Chernihiv Polytechnic National University (Chernihiv, Ukraine)

E-mail: victoriasell1616@gmail.com**THE ROLE OF MOTIVATION ASPECTS IN BALANCING THE LABOR MARKET IN THE FIELD OF HEALTH CARE**

Abstract. *The article examines current trends in the labor market, in particular, analyzes the supply and demand for services and qualifications of medical workers on the market. It was noted that during the first year of the war, the total number of doctors - doctors, middle and junior medical personnel - decreased by almost 13 %. An analysis of the ratio of vacancies for medical workers and submitted resumes was carried out according to information from the job search site Robota.ua and the State Employment Center. According to the results of the analysis, a significant excess of submitted resumes by potential medical workers compared to the announced vacancies was established. The reasons for the imbalance between supply and demand in the medical field are highlighted. The ways of solving the issues of balancing the labor market in the field of health care are outlined. It has been proven that an effective motivational mechanism for medical workers should include a set of non-material and material motivation measures.*

The problems that reduce the effectiveness of training new specialists and inhibit the improvement of the qualifications of existing medical personnel are outlined. The areas of material stimulation of medical workers based on the quality of the provided medical services and the rating are proposed, as well as non-material types of motivation are outlined, among which the following are highlighted: providing opportunities for professional development and professional development, namely participation in conferences, seminars or training programs; organization of competitions within which medical workers can demonstrate their skills and gain recognition, such as awarding prizes or awards for the best achievements in improving the quality of medical services; promoting the application of leadership skills and participation in decision-making;

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

provision of a flexible work schedule; creating a working atmosphere that promotes cooperation, interaction and support among colleagues; organization of mentoring and support from more experienced colleagues; promoting and maintaining work-life balance. Taking into account the specified material and non-material areas of motivation will contribute to the satisfaction of employees, increase their productivity and increase the quality of medical services.

Keywords: labor market; medical personnel; motivation; medical institutions; internal migration; emigration; healthcare institutions; the sphere of health care, the post-war recovery of Ukraine's economy.

Fig.: 3. Table: 3. References: 23.

Бібліографічний опис для цитування:

Попело О., Кичко І., Селюк В. Роль мотиваційних аспектів у збалансуванні ринку праці у сфері охорони здоров'я. *Науковий вісник Полісся*. 2023. № 2(27). С. 36-52.