

2. Технології роботи організаційних психологів / За наук. ред. Л.М. Карамушки // Навчальний посібник. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

Андрій КОВАЛИК

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Котис Н.В)

МОДЕРНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ОСНОВИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МЕДИЧНОЇ УСТАНОВИ

В сучасних умовах господарювання ефективність діяльності організацій багато в чому визначається рівнем розвитку їх корпоративної культури. Вона включає в себе стиль поведінки, стиль спілкування з клієнтами та колегами, активність співробітників, їх зацікавленість, рівень мотивації та багато іншого. Тобто, корпоративна культура – це система матеріальних і духовних цінностей, які взаємодіють між собою і відображають індивідуальність організації та виявляються у поведінці, взаємодії і спілкуванні працівників між собою і зовнішнім середовищем. Складові корпоративної культури мобілізують внутрішні ресурси, єднують і мотивують персонал, надають змісту його праці і надихають на максимальну самовіддачу, створюють можливість вирішувати складні завдання з випуску якісного продукту і завоювання ринку.

Відтак, метою корпоративної культури є забезпечення якісного виконання місії організації за допомогою вдосконалення управління людськими ресурсами задля забезпечення лояльності співробітників до керівництва, виховання у працівників ставлення до організації як до своєї домівки.

Управлінське забезпечення процесу формування і розвитку корпоративної культури в медичних закладах повинні охоплювати три взаємозв'язані аспекти системного підходу: функціональний, елементний і корпоративний. Управлінське забезпечення функціональної побудови корпоративної культури має за мету чітке визначення задач кожного керівника і виконавця; елементної побудови – забезпечення процесу необхідними ресурсами; корпоративної побудови – складання наказів і розпоряджень про створення спеціального підрозділу (робочої групи) із управління формуванням розвитком корпоративної культури. Такий наказ повинен містити характеристику місця і ролі даного підрозділу в структурі управління, його мети, склад, функції-задачі, документальні та інформаційні зв'язки і ін.

Для підвищення ефективності медичних закладів особливе значення має кадрова політика. Вона дозволяє інтенсифікувати власні зусилля у таких напрямках роботи з персоналом, як:

- кадрове планування, яке відбиваючи політику і стратегію організації, визначить якісну і кількісну потребу в персоналі. Кадрове планування дозволить задати чіткі орієнтири, що стосуються професійної приналежності, кваліфікації і чисельності працівників, що вимагається;

- аналіз роботи, нормування праці й оцінка її виконання, які дозволять виробити вимоги і критерії, відповідно до яких будуть відбиратися кандидати на конкретні вищі вакантні посади;

- система стимулювання, яка дасть можливість виробити політику стимулювання праці і набір стимулів, спрямованих на залучення кандидатів, що відповідають усім необхідним вимогам, а також сприятиме утриманню вже найнятих працівників;

- регламентувати норми поведінки і трудові цінності, які культивуються в організації, враховуються при встановленні критеріїв, використовуваних при пошуку і доборі нових працівників. Укомплектувати медичну установу працівниками, здатними прийняти діючі в ній норми, цінності, правила, не менш важливо, чим знайти професіоналів, що володіють необхідними знаннями, досвідом, навичками і діловими якостями;

- сформулювати систему заходів для адаптації нових працівників до роботи в медичній установі і до трудового колективу, яка забезпечить їх легке входження в роботу і швидкий вихід на необхідний рівень.

Кадровій службі медичних закладів необхідно приділяти увагу такому заходу, як планування кар'єри медичних працівників, яке орієнтоване на визначення стратегії й етапів розвитку і просування фахівців. Цей процес полягає у зіставленні потенційних можливостей, здібностей і цілей людини, з вимогами організації, стратегією і планами її розвитку, що виражається в складанні програми професійного і посадового росту.

Важливим напрямком підвищення корпоративної культури та компетентності і кваліфікації може стати посадова ротація лікарів, яка передбачає горизонтальне переміщення, яке дозволяє спеціалістам накопичувати досвід роботи, полегшує комунікацію із колегами інших підрозділів, сприяє ефективнішому використанню неформальних комунікацій.