

Любов Сагайдак

Науковий керівник: к.е.н., доцент Бутов А. М.

Тернопільський національний економічний університет

**НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ  
ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ДО СУЧАСНИХ УМОВ ФУНКЦІОНУВАННЯ**

В умовах нестабільної економіки актуальним для керівників закладів охорони здоров'я є формування дієвого організаційно-економічного механізму управління, який здатний забезпечити ефективність їх управління та конкурентоспроможність. Одним зі значущих факторів для розвитку та ефективного функціонування закладів охорони здоров'я є задоволеність пацієнтів якістю медичних послуг. На роботу будь-якого закладу охорони здоров'я суттєво впливає чинна система управління господарською діяльністю, але якість надання послуг (в уявленні споживача) залежить не тільки від кінцевого ефекту, а й від самої процедури надання послуги.

Ефективність функціонування закладу охорони здоров'я залежить від правильності та своєчасності застосування методів організаційно-господарського механізму, до яких традиційно відносять законодавчу та нормативну базу, а також методичне забезпечення діяльності підприємства. Основним допоміжним інструментом в даному випадку є культура підприємства та його працівників. Саме культура забезпечує використання методів організаційно-економічного механізму із дотримання правових норм і повноважень, а також застосування заходів примусу та дисциплінарної відповідальності у вирішенні питань щодо ефективності діяльності закладу охорони здоров'я. Ефективне функціонування підприємства не можливо без налагодженої взаємодії всіх підрозділів і бізнес-процесів. Саме відсутність «конфліктів» серед ланок та підрозділів забезпечує ефективне використання всіх ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних, людських тощо), що призводить до зростання затребуваності закладу охорони здоров'я серед референтних груп, до яких відносяться як потенційні працівники закладу охорони здоров'я, так і споживачі послуг. Економічна ефективність закладу охорони здоров'я тільки тоді досягає необхідного рівня, коли споживачі починають ідеалізувати як персонал, який надає медичну послугу, так і якість самої послуги, що можливо лише при «комфортній» медичній послугі [1, с. 103].

Однією з головних проблем закладів охорони здоров'я є оцінка ефективності управління. На керівних посадах більшості медичних закладів знаходяться успішні, в минулому, спеціалісти за медичним фахом. Досить часто їм бракує специфічних управлінських знань і навичок, що призводить до зниження ефективності управлінської діяльності. Ефективність управління закладом охорони здоров'я, на нашу думку, полягає у досягненні балансу між результатами діяльності апарату управління (оцінкою якого є задоволення споживача медичної послуги) та використаними для одержання цих результатів людськими, фінансовими та матеріальними ресурсами. Ефективна система управління закладом охорони здоров'я створює умови, які надають колективу можливість (як мінімум не заважають) досягнути поставлених цілей не викликаючи конфліктів у етичній, соціальній, економічній або психологічній площині.

Серйозні перетворення в галузі охорони здоров'я, насамперед набуття автономності закладами в адміністративній діяльності, можливість залучення коштів з різних джерел тощо, зумовлюють необхідність повного та оптимального використання кадрового потенціалу медичних організацій. Завдяки умінню управлінців його можна перетворити на конкурентну перевагу організації і досягнути поставлених цілей на ринку [3, с. 183].

Характеризуючи кадровий потенціал закладів охорони здоров'я, можна виділити такі його характеристики:

- кількісні (чисельність, склад, структура, вік, стаж роботи, укомплектованість, плинність та рівень ротації кадрів, рентабельність та продуктивність праці);
- якісні (фізичний, психологічний, адаптаційний, інтелектуальний, етичний, духовнотворчий, кваліфікаційний, організаційний потенціали).

Головним є те, що він поєднує ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого медичного працівника, так і сукупності працівників, забезпечуючи на практиці активізацію людського чинника в трудовій діяльності за певних умов [2, с. 20].

Управління кадровим потенціалом здійснюється у двох напрямках, які тісно взаємопов'язані між собою: 1) формування кадрового потенціалу; 2) активного використання кадрового потенціалу.

Професійна адаптація фактично включає в себе трудову та інші види соціальних адаптацій, які зачіпають форми соціальної взаємодії. Саме трудова адаптація лежить в основі вирішення проблем щодо формування у медичного персоналу потрібного рівня продуктивності та якості праці, тобто виведення їх на необхідні стандарти роботи. Найкраще, коли відбувається цільове управління персоналом організацій (активний вплив на чинники, що визначають процес), рух від пасивного пристосування (засвоєння вимог середовища) до побудови системи продуктивної взаємодії особистості й умов середовища, відсутності конфліктів, до самореалізації особистості в соціальному середовищі. Це означає, що керівники кадрових служб медичних організацій державного сектору мають використовувати набагато різноманітніші принципи та методи адаптації із використанням арсеналу організаційних, технічних, соціально-психологічних та ін. заходів, які давно вже практикують або впроваджують у медичних закладах приватної форми власності.

Тому, вдосконалення процесу адаптації в системі управління персоналом дасть змогу ефективно управляти людськими ресурсами, що принесе як економічні, так і соціальні результати індивіду, колективу, організації загалом.

#### *Список використаних джерел*

1. Гринько Т. В., Шевченко В. А. Організаційно-економічний механізм у системі управління господарською діяльністю закладів охорони здоров'я. Економіка та підприємництво. 2016. Вип. 36-37. С. 96-110.
2. Гриньова В.М., Писаревська Г.І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків. ХНЕУ, 2012. 228 с.
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). С. 182-185.