

займає посаду державної служби категорії «Б» або «В»; керівник самостійного структурного підрозділу (у разі наявності), в якому працює державний службовець, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В»; суб'єкт призначення; служба управління персоналом [2].

Оцінювання результатів діяльності державних службовців сприяє мотивуванню на більш результативну діяльність. Формування індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності є позитивним моментом, адже це можливість планувати та аналізувати участь державних службовців у навчальних, практичних семінарах та інших заходах. Якщо за результатами оцінювання виявилось, що державному службовцю необхідно підвищити рівень професійної компетентності, такий державний службовець має бути направлений на навчання до центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Отже, оцінювання державного службовця здійснюється з метою визначення якості виконаних ним завдань, а також прийняття рішення про преміювання, планування його кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні.

Використані джерела

1. Витко Т. Оцінювання результатів діяльності державних службовців в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 2. С. 101-108.
2. Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640 // Сайт «Законодавство України» URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/640-2017-%D0%BF>

Ярослав ДІДИЧИН

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління персоналу ТНЕУ Жанна КРИСЬКО

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Як відомо, система стимулювання праці відіграє важливу роль в ефективному управлінні персоналом. Усі процеси, що відбуваються в організаціях, здійснюються переважно з використанням трудового потенціалу, ефективність використання якого в значній мірі залежить від існуючої системи стимулювання праці. Стимулювання праці передбачає створення умов, за яких активна трудова діяльність виступає необхідною умовою задоволення значимих і

соціально обумовлених потреб працівників, формування у них мотивів до праці.

Прискорення економічного та інноваційного розвитку країни, зростання її конкурентоспроможності об'єктивно вимагають створення дієвої системи стимулів до ефективної праці, забезпечення на цій основі збереження і всебічного розвитку людського потенціалу. Недосконала система стимулювання праці персоналу закладів охорони здоров'я, застарілі принципи її побудови та диференціації, низькі розміри заробітної плати, що не співвідносяться з високою відповідальністю та напруженістю праці, призвели до падіння престижності праці медичного працівника, руйнування зацікавленості персоналу закладу охорони здоров'я в ефективній трудовій діяльності і професійному зростанні. Тому, виникає необхідність пошуку можливостей удосконалення механізму стимулювання праці персоналу закладів охорони здоров'я.

Зазначимо, що людські ресурси, котрі створюють своєю працею цінності, є головною продуктивною силою будь-якої організації. І чим вище рівень мотивації персоналу, тим продуктивніше працівники виконують свою роботу, у тому числі надають якісну медичну послугу, формують соціально-трудові відносини.

Фахівці виокремили основні цілі стимулювання праці персоналу закладів охорони здоров'я, а саме (рис. 1):



Рис. 1. Основні цілі стимулювання праці персоналу закладів охорони здоров'я

Примітка. Побудовано автором на основі [2].

- сприяння досягненню стратегічних цілей діяльності медичного закладу;
- забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою винагороди

винагороди;

- активізація мотиваційного механізму якісної роботи;
- інтенсивне використання праці і отримання цільового результату роботи за умови раціонального формування витрат на оплату праці [2].

Система стимулювання праці працівників закладів охорони здоров'я повинна відповідати особливостям їх господарської діяльності, а також специфічних особливостей праці медичних працівників. Крім того, варто враховувати факт обмеженості фінансових ресурсів закладів охорони здоров'я, які не можуть бути збільшені з об'єктивних причин. Отже, при вдосконаленні системи матеріального стимулювання важливо справедливо і об'єктивно перерозподілити наявні фінансові ресурси, котрі спрямовуються на матеріальне стимулювання медичного персоналу. Тому актуальним є вдосконалення стимулюючої частини оплати праці на основі використання показників, котрі найбільш повно відображають трудовий внесок конкретного працівника і колективу в цілому.

Оскільки головними цілями діяльності закладу охорони здоров'я збереження трудового потенціалу країни, збереження і зміцнення здоров'я населення, при впровадженні системи матеріального стимулювання персоналу варто використовувати концепцію якості. При цьому, розроблення показників та критеріїв стимулювання персоналу закладів охорони здоров'я ґрунтується на оцінюванні якості надання медичної допомоги чи медичної послуги.

Використані джерела

1. Крисько Ж. Л. Медична етика і соціальні проблеми системи охорони здоров'я. *Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи*: матеріали доповідей всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Тернопіль – Кам'янець-Подільський, 12-13 грудня 2018 року). ТНЕУ. С. 173-176.
2. Линденбратен А. Л., Шипова В. М. Организационно-методические принципы внедрения систем материального стимулирования медицинского персонала. URL: www.farosplus.ru/index.htm?/mtmi/mt_52/organ_metod_prinzip.htm (дата звернення: 15.04.20).