

Отже, формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу є однією з найважливіших умов зростання продуктивності та якості продукції. Ефективність спільних дій багато в чому залежить від оптимальної реалізації особистісних та групових можливостей [2]. Сприятлива та доброзичлива атмосфера в колективі впливає не лише на результати праці, але й дає змогу створити нові можливості та застосувати трудовий потенціал працівників. Тому глибоке вивчення та дослідження питань соціально-психологічного клімату є на сьогодні важливим та актуальним, адже від цього залежить успішна діяльність компанії.

Використані джерела

1. Вертель В.В., Комашня А.О., Федорчук І.В. Соціально-психологічний клімат колективу. *Вісник економіки транспорту та промисловості*, 2012. № 40. С. 292-295.
2. Савчин С.Я. Психологічний мікроклімат колективу: практика дослідження. *Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького*. 2010. № 3(45), т. 12. С. 245-251.
3. Черепкова Н.В., Чутункін С.А. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе. *Бюллетень медицинских Интернет-конференций*. 2011. № 1, т. 1. С. 45-48.

Сергій МАЛЕШ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Тетяна ЖЕЛЮК

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В умовах реформування медичної галузі в Україні, одним з пріоритетних шляхів забезпечення належної якості надання медичної допомоги пацієнтам має стати створення ефективної системи мотивації праці медичних працівників усіх спеціальностей. Тому, актуальність проблеми підвищення мотивації праці медичних працівників потребує детального вивчення.

Існуючі в системі охорони здоров'я України ретроспективні методи мотивації медперсоналу здебільшого сприяють зменшенню ефективності використання трудових і матеріальних ресурсів. Не лише рівень заробітної плати, але й інші можливі форми компенсацій та заохочень, наприклад, самореалізація, професійне зростання і особисті досягнення медпрацівників, впливають на якість медобслуговування. Тому, така проблема як поліпшення якості праці лікарів, сестринського та іншого медперсоналу за допомогою покращення його мотивації, залишається актуальною в умовах реформ [1].

Управління мотивацією персоналу слід розглядати як напрям управління персоналом та організацією загалом, який спрямований на реалізацію засобів і

заходів системи мотивації персоналу для досягнення цілей організації. Політика управління мотивацією персоналу організації сфери охорони здоров'я має свої спільні підходи та методи, здійснюється з дотриманням ustalених інструментів та заходів, функцій управління, принципів тощо.

Головною метою організаційно-економічного механізму управління мотивацією персоналу вважаємо формування ресурсного забезпечення організації сфери охорони здоров'я, планування, організація комплексу засобів, спрямованих на стабільне функціонування системи мотивації праці персоналу.

Впровадження організаційно-економічного механізму управління трудовою мотивацією персоналу пропонуємо розділити на такі етапи:

- 1) етап – формування цілей мотивації персоналу;
- 2) етап – збір, обробка, систематизація та узагальнення інформації;
- 3) етап – створення робочої групи з питань формування та реалізації стратегії мотивації праці персоналу;
- 4) етап – опитування працівників на предмет збору даних щодо чинного і бажаного рівня мотивації;
- 5) етап – розробка та реалізація засобів стимулювання згідно з виокремленими рівнями.

Науковці на основі поведінкових та змістових характеристик виокремлюють наступні базові компоненти мотивації лікарської діяльності: матеріальні блага, служіння професії; професійний розвиток, соціальні комунікації та їх зміцнення, соціальна захищеність, альтруїзм та співчуття [2].

Створення економічної мотивації шляхом зміни оплати праці, залежно від обсягу та якості наданої медичної допомоги, підсилить змістовний мотиваційний фактор самої професії лікаря. Оцінка ефективності методів мотивації праці лікарів потребує дослідження кількісних і якісних показників. До кількісних відносяться: фонд оплати праці, сукупні витрати на медперсонал; до якісних – задоволеність працею, ступінь свободи в прийнятті рішень та інформованість про діяльність медзакладу. Вихідною базою для отримання кількісних показників є нормативна, планова, облікова та аналітична інформація лікувально-профілактичних закладів (ЛПЗ). Для отримання якісних показників, зазвичай, використовуються результати соціометричних та соціологічних опитувань, наприклад, опитування щодо дослідження рівня мотиваційного механізму в ЛПЗ [1].

Грошова винагорода є компенсаційним чинником, тоді як відчуття справедливості цієї винагороди – чинник мотиваційний. На жаль, при недостатньому рівні офіційної зарплатні мотивом для того, щоб лишатися на робочому місці, може стати пошук неофіційних джерел прибутку. Це відбувається через досить поширене ігнорування додаткових форм матеріального стимулювання, таких як премії, оплата харчування, безкоштовні

путівки для оздоровлення, оплата проїзду до закладу охорони здоров'я (якщо він розташований далеко від маршрутів міського транспорту), пільгові умови обслуговування членів сімей.

Головними чинниками покращення мотивації медичних працівників мають стати: навчання керівників та опанування ними методики мотивації персоналу та побудови ефективної команди; запровадження системи винагород, що передбачає мотивацію за результат; здійснення оцінювання ефективності праці працівників та формування кадрового резерву; використання морально-психологічних способів трудової мотивації працівників; розвиток організаційної культури; врахування новітніх форм та методів підвищення кваліфікації медичного персоналу при застосуванні статусної та фінансової мотивації.

Використані джерела

1. Кривоносова Л.М. Управління і економіка охорони здоров'я. URL: <http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-2103/>
2. Мотиваційні компоненти забезпечення якості медичної допомоги. URL: <https://www.tneu.edu.ua/pdf/019.pdf>
3. Національна стратегія реформування системи охорони здоров'я в Україні на період 2015 – 2020 років URL: <https://moz.gov.ua/uploads/0/691-strategiya.pdf>

Наталія МАЛИК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент» ТНЕУ

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

СУТНІСТЬ ДІЛОВИХ КОМУНІКАЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА

Як відомо, успіхи організації на внутрішньому і зовнішньому ринках, якість інституційних та структурних змін, здатність до адаптації в умовах жорсткої конкуренції, а значить, і економічну безпеку самої організації визначають крім управлінської діяльності ділові комунікації. Ефективні комунікації є необхідною умовою досягнення цілей, що стоять перед суб'єктом господарювання. Часто внаслідок недосконалої системи комунікацій суттєво знижується ефективність його управління та діяльності.

Обмін інформацією включений в усі види діяльності та функціонування організацій. Для менеджерів, комунікація розглядається, як робочий інструмент, що необхідний для ефективного управління організацією [1]. Лояльність працівників та їх задоволеність більш ніж на 90 % пов'язані з якістю комунікацій всередині організації.

Отже, комунікація на підприємстві є важливим фактором ефективного