Чорна Марія
(науковий керівник к.е.н. доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Заставнюк Л.І.)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Практика роботи закладів охорони здоров'я, в тому числі, комунального некомерційного підприємства «Тернопільська обласна клінічна психоневрологічна лікарня» Тернопільської обласної ради (КНП «Тернопільська обласна клінічна психоневрологічна лікарня»), вказує на недосконаліть механізму управління їх персоналом та необхідність його вдосконалення.

Важливим напрямом роботи з персоналом є кадрова політика. Цей напрям «відображає сукупність принципів, методів, систему правил та норм у сфері роботи з персоналом, передбачає формування основних довгострокових напрямів роботи з кадрами організації… Таким чином, формування кадрової політики та стратегії.. передбачає новий якісний етап формування та розвитку кадрів закладу охорони здоров'я» [1].

Питання управління персоналом в сучасних умовах реформування сфери охорони здоров'яє ключовим, оскільки результативне управління персоналом дозволяє: мотивувати працівників до ефективної діяльності; покращити якість медичної допомоги і медичних послуг, що надаються закладом; сформувати позитивний імідж закладу в очах громадськості тощо.

Запобігання корупції є тим інструментом, який дозволить покращити роботу КНП «Тернопільська обласна клінічна психоневрологічна лікарня» і його персоналу, сформувати їх позитивний імідж в очах споживачів медичних послуг, вдосконалити організаційну культуру медичного закладу, збільшити довіру до нього з боку суспільства.

З метою запобігання корупції доцільно забезпечити інформаційну відкритість та прозорість КНП «Тернопільська обласна клінічна

психоневрологічна лікарня» через:

– побудову активних і ефективних комунікаційних зав'язків лікарні з інститутами громадянського суспільства (населенням, громадськими організаціями тощо);

– проведення систематичної роботи з громадянами з метою узагальнення результатів діяльності лікарні, зменшення ризиків корупційних проявів у діяльності;

– своєчасне надання та роз'яснення необхідної для інститутів громадянського суспільства інформації, яка становить предмет діяльності лікарні.

Запобігання корупції вимагає проведення керівництвом лікарні антикорупційної політики, яка б базувалась не на репресивних, а на превентивних заходах. Для цього в основу адміністративного впливу на кадровий склад медичного закладу необхідно покласти принцип запобігання (попередження). Такий адміністративний вплив повинен здійснюватись через попередній внутрішній та зовнішній контроль.

Попередній внутрішній контроль доцільно проводити в частині: оцінювання морально-психологічного стану адміністративного кадрового складу як одного із головних компонентів потенціалу управління, що забезпечує ефективність виконання лікарнею управлінських функцій; визначення морально-психологічних якостей, необхідних працівникам для результативної адміністративної і медичної діяльності; розроблення та затвердження медичним закладом індивідуальних планів професійного розвитку працівників.

Формами зовнішнього контролю в роботі лікарні повинні бути: перевірка відповідальною особою, визначеною керівництвом, змісту рішень, що приймаються або розробляються працівником з питань, пов'язаних з предметом конфлікту інтересів; розгляд справ та прийняття рішень працівником в присутності відповідальної особи, визначеної керівником підприємства.

Проведення попереднього внутрішнього та зовнішнього контролюв рамках антикорупційної політики КНП «Тернопільська обласна клінічна психоневрологічна лікарня» дозволить отримати

йому такі переваги:

– забезпечити своєчасність реагування на явища і тенденції, які є корупціогенними факторами і можуть зумовити виникнення корупції;

– запобігти прийняттю рішень чи вчиненню дій, які можуть стати джерелом корупції та бар'єром для реалізації в лікарні змін;

– перешкодити несвоєчасності забезпечення конституційних прав громадян, а також запобігти виникненню у них підозри у недобросовісності та упередженості з боку посадової особи чи іншого працівника лікарні;

– сформувати мотиваційний механізм впливу на працівників, який забезпечить адекватну оцінку якості роботи кожного співробітника. Це дозволить також відновити соціальний престиж роботи медичного працівника, забезпечити реальну професіоналізацію співробітників, відповідність якості кадрового складу лікарні сучасним вимогам реформування галузі охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Борщ В.І. Сучасна парадигма системи управління персоналом закладу охорони здоров'я. URL: http://www.psae-jrnl.nau.in.ua/journal/1_69_1_2019_ukr/11.pdf

Шкробот Марія

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Демків І.О.)

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Багато методів оцінки управлінського персоналу, які використовуються на даний момент, сформувалися ще в минулому столітті. Але еволюція і впровадження цих методів відбуваються постійно. Зупинимося на трьох теоріях оцінки управлінського персоналу [1].

Гуманістичний підхід. Сутність його полягає в тому, щоб