

розвитку договірних відносин, за якими оплата праці лікаря загальної практики залежить від кількості пацієнтів, які уклали угоду з ним на отримання медичної допомоги. В Україні існує трьохрівнева система медичної допомоги: первинна медико-санітарна допомога, спеціалізована допомога та високоспеціалізована допомога, що слід враховувати в процесі управління фінансовими ресурсами закладів охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Національна стратегія реформування системи охорони здоров'я в Україні на період 2015-2020 років. URL: <https://moz.gov.ua/strategija>
2. Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення Закон України. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 5, ст.31). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2168-19#Text>
3. Прус Н., Савченко Н. Підходи до управління Підходи до управління фінансовими ресурсами в контексті реформування системи охорони здоров'я України. *Економіка та держава*. Київ, 2018. № 10. С. 27-33.

Юровський Володимир

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Круп'як Л.Б.)

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЄЮ ТА АДАПТАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

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 закладів охорони здоров'я. Завдяки умінню управлінців його можна перетворити на конкурентну перевагу організації і досягнути поставлених цілей.

Серед напрямів вдосконалення механізмів профорієнтації і адаптації до вимог медичної реформи доцільно розробити нову модель організаційно-функціонального механізму удосконалення

системи розвитку персоналу. Така модель має бути спрямована на покращення процесу розвитку персоналу закладу охорони здоров'я за рахунок допрофесійної підготовки кадрів, запровадження нової системи підвищення кваліфікації.

Для покращення системи адаптації та профорієнтації персоналу необхідно забезпечити проведення тренінгів для працівників [1]. Завдяки тренінгам працівники зможуть удосконалювати свої знання, підвищувати ефективність роботи, а також формувати додаткові навички для успішного виконання поставлених перед ними завдань. За допомогою тренінгу буде можливість швидше адаптувати нових працівників до виконання завдань, формувати нові знання і вміння. Тренінг дасть можливість підготувати працівника до підвищення на посаді.

Зазначимо, що тренінги мають різний вплив на працівників різних ланок. Наприклад, для працівників відділів закладу охорони здоров'я це має бути підвищення професійних знань та умінь, збільшення компетентності у роботі на проблемних ділянках. Завдяки цьому працівник зможе отримувати задоволення від роботи, буде більш стресостійким. Для керівників тренінги мають теж важливе значення. Проведення тренінгів дозволить керівникам покращити свої навички у управлінні підрозділом та покращити роботу медичного закладу в цілому. Разом з тим, нами виокремлено переваги та недоліки проведення тренінгів (табл.1). Тренінги можна застосовувати в процесі адаптації і профорієнтації як для нових працівників, так і для працівників зі стажем. Тренінги також допоможуть слідкувати за всіма змінами у медичній галузі, за всіма інноваціями, особливо у процесі проведення медичної реформи, що дасть змогу збільшити ефективність роботи персоналу.

У роботі з проведення адаптації нових працівників варто використовувати спеціально розроблену програму. Програма адаптації має складатися з загальної та спеціалізованої частин, які ми наводимо у таблиці 2.

Переваги та недоліки проведення тренінгів

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> - активна участь усіх учасників у процесі навчання, концентрація уваги учасників; - короткий термін навчання (1-3 дні, іноді 5 днів) - тренінг дає навички практичної роботи, посилює мотивацію працівників, - у процесі тренінгу відбувається обмін особистим досвідом не лише з тренером, але й з іншими учасниками тренінгу, - тренінг знижує опір навчанню, стимулює розвиток навичок командної роботи 	<ul style="list-style-type: none"> - короткотривалий ефект від тренінгу (3-4 місяці), - необхідність повторного навчання з метою відновлення навичок, за умови запрошення тренера ззовні, або поїздки на тренінг, його висока вартість, - тренінг не дає системних знань, а лише допомагає розібратись у якійсь вузькій темі, - у ході тренінгу існує ризик суттєвого відхилення від запланованих тем, тобто не буде досягнуто необхідного результату.

Примітка. Складено автором

Програма адаптації нових працівників в закладі охорони здоров'я

Види програм адаптації	Зміст програм адаптації
Загальна програма адаптації	<ul style="list-style-type: none"> – загальне уявлення про заклад охорони здоров'я: тенденції розвитку, цілі, пріоритети, проблеми, традиції, споживачі послуг, види діяльності, структура, зв'язки; – оплата праці в закладі охорони здоров'я; – додаткові пільги: види страхування, вихідна допомога, допомоги з хвороби, розмір пенсії, можливості навчання на роботі; – охорона праці та техніка безпеки: запобіжні заходи, правила протипожежної безпеки і контролю, правила поведінки при нещасних випадках, охорона здоров'я, місця надання першої медичної допомоги;

Види програм адаптації	Зміст програм адаптації
	<ul style="list-style-type: none"> – відношення працівників з профспілкою: строки та умови наймання; призначення, переміщення, просування; права та обов'язки працівника; виконання постанов профспілок; дисципліна та стягнення; – служба побуту, харчування, кімнати відпочинку, інші служби побуту.
Спеціалізована програма адаптації	<ul style="list-style-type: none"> – функції підрозділу, цілі та пріоритети; організація, структура функції робочого місця, зв'язки з іншими підрозділами; – обов'язки та відповідальність у межах робочого місця; – правила-розпорядження: правила, що стосуються тільки даного виду роботи або підрозділу; – огляд підрозділу: вхід та вихід, місця для паління.

Примітка. Складено автором на основі [2, с. 106]

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

Використані джерела

1. Гавкалова Н. Л. Управління персоналом в публічних організаціях: особливості та проблеми. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5018>
2. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. Посібник. К.: Кондор – Видавництво, 2013. 278с.