

**Савіцький Іван**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Скочиляс С.М.)

## **НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Охорона здоров'я – один із пріоритетних напрямків державної діяльності, мета якої – збереження здоров'я нації. Її досягнення може бути забезпечене завдяки зусиллям працівників системи охорони здоров'я. Проте, зрозуміло, що для досягнення цілей будь-якої організації, її персонал повинен бути мотивованим.

Україні ще не вдалося досягти такого рівня мотивації працівників системи охорони здоров'я, за якого б вони забезпечували ефективно та якісно її функціонування. За умови кризового стану системи охорони здоров'я, створення конкурентного середовища серед медичних працівників, спостерігається високий рівень корупції серед працівників галузі та низька якість надання медичних послуг населенню. Створені та впроваджені за роки незалежності механізми державного управління, які регулюють процеси мотивації персоналу в системі охорони здоров'я, майже не діють в частині економічного, соціального і правового захисту медичних працівників [1].

Усе це обумовлює потребу в дослідженні сучасного стану та перспектив розвитку механізмів забезпечення мотивації працівників системи охорони здоров'я, пошуку дієвих державно-управлінських засобів впливу на стан мотивації працівників різних структурно-функціональних груп медичної галузі для підвищення результативності їх діяльності з орієнтацією на світові стандарти. Відтак, актуальність теми дослідження визначається насамперед об'єктивними процесами розвитку й модернізації системи охорони здоров'я, потребами суспільства у підвищенні якості надання медичних послуг та ефективності діяльності працівників галузі.

Проблема браку медичних кадрів та відсутності належної мотивації праці медичних працівників має загальнодержавні масштаби, тому, вочевидь, потребує розв'язання шляхом прийняття відповідних законодавчих та нормативних актів, які б підвищили престижність праці медичних працівників загалом, сприяли б залученню медичних кадрів до роботи в сільській місцевості, створювали б умови для ефективного виконання медичним персоналом покладених на нього завдань. Особливої актуальності це питання набуває для економічно депресивних регіонів, адже цей процес потребує належного ресурсного забезпечення.

Однак, враховуючи нагальність проблеми, існує необхідність мобілізації

місцевих ресурсів для часткового її подолання. Так, чинне законодавство України дозволяє розробити ряд заходів, котрі, за наявних умов дозволили б попередити відтік медичних кадрів з галузі, залучити нових фахівців, поліпшити умови праці медперсоналу та заохотити його до виконання відповідних завдань галузі охорони здоров'я.

Для цього доцільно розробити та запровадити Програму мотивації працівників медичної галузі. Актуальність програми пояснюється необхідністю створення сприятливих умов для надання населенню висококваліфікованої медичної допомоги відповідно до завдань, визначених чинним законодавством в сфері охорони здоров'я. Оскільки ефективність функціонування медичної галузі прямо залежить від професійності працівників, зайнятих в галузі, їхнього відношення до роботи, готовності до успішного виконання покладених на них завдань та прагнення підвищення власного професійного рівня виникає потреба у мотивації праці персоналу закладів системи охорони здоров'я та впровадженні ряду стимулюючих заходів.

Метою Програми мотивації працівників медичної галузі повинно стати запровадження системи стимулюючих заходів для забезпечення ефективної діяльності медичних працівників у процесі надання якісної медичної допомоги населенню, а також для подолання проблеми браку медичних кадрів.

Реалізація запропонованої програми дозволить: поліпшити кадрове забезпечення медичної галузі; підвищити соціальні стандарти життя медичних працівників; підвищити ефективність роботи медичних працівників; підвищити рівень якості надання медичної допомоги населенню; забезпечити виконання завдань, визначених чинним законодавством України в сфері охорони здоров'я.

#### **Використані джерела**

1. Петрова С. В. Механізми забезпечення мотивації працівників у системі охорони здоров'я: державно-управлінський аспект: автореферат дис...канд.наук з держ.упр.25.00.24 Механізми державного управління. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2010. 20с.

**Сиротюк Назар**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Кривокульська Н.М.)

### **ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА І ЙОГО ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ЯК ПЕРЕДУМОВИ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Постать керівника стала об'єктом інтенсивного дослідження психологів у 70-ті роки ХХ ст. в період революції в управлінні, яка розширила його сферу за межі економіки і промислових підприємств; сприяла вдосконаленню,