

http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/4_5_2010/23.pdf

4. Осадча Н.В. Репутація керівництва у контексті формування репутації підприємства. Формування ринкових відносин в Україні. 2017. №10. С. 149-152.
5. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник. М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. Вінниця: ВНТУ, 2013. 142 с.
6. Черкасов В. В. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента. В.В.Черкасов, С.В.Платонов, В.И.Третьяк. К. : Ваклер, Атлант, 2008. 470 с.
7. Koźmiński A., Piotrowski W.(red.), Zarządzanie. Teoria i praktyka. PWN, Warszawa 2002. s.665.
8. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. К.: Академвидав, 2003. 568с.

Сич Олексій

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Васіна А.Ю.)

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Узабезпеченні ефективного функціонування закладів охорони здоров'я важлива роль належить мотиваційній політиці, що виробляється і реалізується в рамках кадрової стратегії. Якісне надання послуг та місце закладу охорони здоров'я у системі медичного обслуговування населення на сучасному етапі безпосередньо залежать від кваліфікації медичних працівників, можливостей для використання ними своїх навичок і здібностей, прагнення до самовдосконалення та вмотивованості, до успішної професійної діяльності.

З введенням у 2017 році в дію Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я», яким передбачено запровадження автономізації медичних закладів [1], намітились зміни в управлінській, організаційній та інших видах діяльності цих закладів, розширились повноваження керівника закладу охорони здоров'я щодо формування кадрової політики, визначення внутрішньої організаційної структури, встановлення форм та методів оплати праці медичних працівників, використання механізмів мотивації та стимулювання в рамках чинного законодавства.

В контексті зміни парадигми управління кадрами закладів охорони здоров'я на особливу увагу заслуговує запровадження прогресивних форм, систем та принципів оплати праці медичних працівників, застосування дієвого мотиваційного механізму та сучасних методів стимулювання діяльності

медичного персоналу в орієнтації на досягнення цілей організаційного розвитку.

Вироблення дієвих механізмів мотивації та стимулювання – одна з найголовніших функцій керівника медичного закладу, яка спрямована на активізацію діяльності медперсоналу, підвищення її ефективності та продуктивності. При цьому слід розглядати мотивацію та стимулювання в єдності, оскільки вони мають різні напрями дії. Так, мотивація є процесом усвідомленого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) факторів. У процесі трудової діяльності мотивація дає змогу працівникам задовольняти свої основні потреби шляхом виконання своїх трудових обов'язків. Так, запроваджуючи мотиваційний механізм у закладах охорони здоров'я, керівники на основі діагностування та врахування потреб медпрацівників вибудовують адаптивну мотивацію їх трудової діяльності, і цим самим спонукають до досягнення окреслених цілей.

Серед важливих аспектів, що має забезпечуватися в процесі формування мотиваційної політики є узгодження та підпорядкування індивідуальних та загальних цілей організації. Очевидною є необхідність процесу трудової діяльності та механізми мотивації вибудовувати індивідуально для кожного співробітника з урахуванням його мотивів поведінки. При цьому мотиваційний механізм має реалізуватись через стимулюючі інструменти (винагороди). Стимулюванням персоналу як зовнішнє його спонукання до дії, базується на врахуванні інтересів (матеріальних, моральних, індивідуальних чи групових). Моральну винагороду, яка є свого роду мотивацією, дає сама праця медичних працівників. Це може бути почуття самовдоволення від одержаних результатів, визнання досягнень споживачами медичних послуг, колегами та керівництвом, усвідомлення змістовності чи значущості самої роботи, самоповага тощо. Таким чином, найбільш простим та дієвим засобом забезпечення моральної винагороди є створення сприятливого морально-психологічного клімату, налагодження відносин на засадах взаємопідтримки та корпоративної культури, чітка однозначна постановка завдань.

Використані джерела

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18>