

Білинець Фома

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

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Результативність діяльності закладів охорони здоров'я залежить насамперед від створення належних умов праці та застосування дієвих заходів з управління персоналом. Трудові ресурси залучені у всіх процесах діяльності медичних закладів, тому проведення якісних реформ без ефективного управління персоналом практично не можливо. Враховуючи це, проблема пошуку напрямів удосконалення управління персоналом в закладах охорони здоров'я є досить актуальною та зважаючи на процеси реформування галузі, є такою, що потребує детального вивчення на прикладі функціонування окремих медичних закладів.

Управління персоналом закладів охорони здоров'я має базуватися на врахуванні пріоритетів сучасної кадрової політики в даній сфері. Основними з них є: забезпечення кадрами відповідно до потреби, сформованої в результаті отримання аналітичної інформації, врахування переваг приватно-державного партнерства та вирішення проблем підприємців у сфері охорони здоров'я, подолання безробіття і забезпечення належного рівня заробітної плати [1]. Врахування названих пріоритетів в умовах кожного окремого закладу охорони здоров'я забезпечить оптимізацію кадрової роботи і, як наслідок – посилення позитивного іміджу закладу та формування його переваг серед споживачів послуг. Конкуренція в системі охорони здоров'я між медичними закладами – це стан і процес взаємовідносин між суб'єктами надання й споживання медичних послуг у рамках специфічної цивілізованої форми суперництва між медичними працівниками (лікарями) з метою досягнення найвищого ступеня задоволення цільових потреб пацієнта [2]. Зважаючи на мету діяльності закладів охорони здоров'я

– забезпечення надання якісних та своєчасних послуг пацієнтам, конкуренцію можна вважати позитивним явищем, оскільки вона є одним із дієвих засобів мотивації лікарів до підвищення якості надання послуг. Одним із важливих мотиваційних чинників є забезпечення належних умов праці.

Вітчизняні дослідники вважають, що основою формування сучасної парадигми управління персоналом закладів охорони здоров'я є механізми стратегічного управління, психологічні характеристики персоналу, а також економічні і соціальні методи управління. Передумовою досягнення запланованих показників діяльності є забезпечення ефективного використання його трудового потенціалу. Нові умови господарювання закладів охорони здоров'я потребують посилення уваги їх керівництва на процес адаптації персоналу до нових умов праці, а також до процесів найму та оцінки роботи медичних працівників. Так, у закладах державного сектору, як вважають українські науковці – це один із найважливіших інструментів управління персоналом, а його вдосконалення принесе соціально-економічні ефекти господарської діяльності закладу.

Перспективні напрями управління персоналом закладів охорони здоров'я залежать від їх фінансового забезпечення. Відповідно до пріоритетів фінансового забезпечення, задекларованих Міністерством охорони здоров'я, визначено чотири основні статті доходів медичного закладу: НСЗУ (найбільша); місцеві бюджети через регіональні програми; платні послуги; залучення грантів [3]. Як бачимо, вказані джерела надходження коштів, в значній мірі, залежать від рівня забезпечення закладу кваліфікованими кадрами та ефективного управління ними. Зважаючи на це, вирішення проблем управління персоналом в умовах кожного конкретного закладу та формування напрямів його удосконалення є таким, що потребує детального вивчення.

Зважаючи на напрями реформування системи охорони здоров'я, вважаємо за необхідне визначити інструменти, які можна використовувати для впровадження першочергових заходів з

удосконалення управління персоналом медичних закладів. Зокрема, серед заходів можна виділити збереження кадрового потенціалу, удосконалення забезпечення обладнанням підприємств, застосування енергоощадних технологій, ремонт приміщень для створення комфортних умов праці тощо. В умовах посилення ролі інформаційних цифрових технологій удосконаленню управління персоналом та оперативному вирішенню проблем управління сприятиме використання таких інструментів, як створення сучасної інформаційної системи і застосування проектного та процесного підходів в управлінні [4].

Отже, реалізація зазначених заходів дозволить суттєво удосконалити систему управління персоналом закладів охорони здоров'я та підвищити якість надання медичної допомоги та медичних послуг населенню.

Використані джерела

1. Короленко В. В., Юрочко Т. П. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції: монографія. К., 2018. 96 с.
2. Державна політика у сфері охорони здоров'я: кол. моногр.: у 2 ч. / [кол. авт.; упоряд. проф. Я. Ф. Радиш; передм. та заг.ред. проф. М. М. Білинської, проф. Я. Ф. Радиша]. К.: НАДУ, 2013. Ч. 1. 396 с.
3. Дайджест змін в охороні здоров'я. URL: https://moz.gov.ua/uploads/2/14312-moz_digest_17_2019_1.pdf (дата звернення: 23.10.2020).
4. Кравчук І. І., Присяжнюк О. Ф., Веселовський О. Б. Удосконалення управління персоналом закладів охорони здоров'я. *Ефективна економіка*. 2020. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7626> (дата звернення: 24.10.2020).

Богатюк Олег

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Острозького В.М.)

ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Форми професійного навчання персоналу – це порядок, спосіб організації взаємодії учнів і слухачів у навчальних групах, окремих