

Дробнер Ігор

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

ЗАПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЙНОГО МОНІТОРИНГУ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОГО ВПЛИВУ НА ПОВЕДІНКУ ЇХ ПЕРСОНАЛУ

В умовах реформування медичної галузі в Україні, одним з пріоритетних шляхів забезпечення належної якості надання медичної допомоги пацієнтам має стати створення ефективної системи мотивації праці медичних працівників усіх спеціальностей. Ефективність та результативність праці конкретного працівника зумовлена насамперед індивідуальними можливостями та особистою зацікавленістю, а також його усвідомленням власної ролі в колективних зусиллях [2]. Обсяг витрат праці залежить від самооцінки працівника, достатності рівня винагороди й упевненості в її отриманні.

Найпоширенішим мотиваційним механізмом є заохочення грошовими винагородами, преміями, підвищення оплати праці тощо. Тобто, дані елементи є найголовнішими і повинні задовольняти потреби працівника у мотивації. Однак, ми вважаємо, що крім заробітної плати, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови, за яких вони можуть цілковито проявити свої здібності, уміння та навички, чітка орієнтація кар'єрного зростання, можливість проявити особисті творчі здібності у вирішенні поставлених завдань.

Досвід свідчить, що традиційні методи збирання даних про мотиваційну спрямованість персоналу вже не задовольняють потреби практики управління. Разом з тим, вивчення потреб, інтересів, мотиваційної спрямованості персоналу закладів охорони здоров'я здійснюється епізодично і вкрай поверхнево. За таких умов діючі системи матеріальної і нематеріальної мотивації приречені на низьку ефективність.

Відтак, для побудови ефективного механізму підвищення мотиваційного потенціалу працівників в контексті виявлення їх потреб доцільним є впровадження та використання у закладах охорони здоров'я мотиваційного моніторингу – системи постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності діяльності закладу охорони здоров'я.

Для того щоб мотиваційний процес був керованим, необхідно створити певні передумови, зокрема, мати повну й достовірну інформацію про об'єкт управління; постійно мати уявлення про стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу; ретельно стежити за соціально-економічними наслідками управлінських рішень і вміти їх прогнозувати [1].

Мотиваційний моніторинг передбачає проведення регулярних опитувань індивідів та аналіз наявної економічної, соціологічної, психологічної інформації.

Для оцінки мотивації трудової діяльності в динаміці, взаємозумовленості і взаємозв'язку її із соціально-економічними процесами, доцільно закладу охорони здоров'я мати набір ключових характеристик (показників), до яких належать:

- характеристики трудової діяльності і якості трудового потенціалу – професійно-кваліфікаційний склад працівників; якість професійної підготовки та перепідготовки працівників в закладі охорони здоров'я; оцінка конкурентоспроможності працівників; форми і методи матеріального стимулювання трудової діяльності та їхня дієвість; форми і методи нематеріальної мотивації та їхня ефективність; умови й організація праці; рівень продуктивності праці; роль і місце праці в ціннісних орієнтаціях працівників; рівень задоволення працею та результатами трудової діяльності; основні мотиви трудової діяльності і зміни їхньої структури тощо;

- показники рівня життя – заробітна плата; структура доходів; диференціація доходів; структура витрат; реальний бюджет

працівників та їхніх сімей; рівень забезпечення житлом, послугами медицини, освіти, культури; екологічна ситуація; особиста безпека тощо;

– характеристика стану суспільної думки щодо ефективності соціально-економічної політики держави, соціальної спрямованості ринкових перетворень.

Ми вважаємо, що в закладах охорони здоров'я робота в контексті проведення мотиваційного моніторингу має бути спрямована на вивчення потреб, що постійно змінюються, інтересів, ціннісних орієнтацій працівників, мотивів їхньої трудової діяльності, мотиваційного потенціалу і міри його використання в трудовому процесі, на виявлення змін у структурі мотивів і прогнозування їх розвитку та впливу на результати діяльності. Відтак, мотиваційний моніторинг має сприяти визначенню найдійовіших у даний період важелів і стимулів впливу на поведінку конкретних працівників з метою досягнення їхніх власних цілей і цілей закладу охорони здоров'я.

Виявлення повного переліку мотивів діяльності працівників, їхньої значущості, структуризації зовнішніх і внутрішніх кореляторів поведінки працівників, ми пропонуємо проводити в закладах охорони здоров'я за допомогою систематичного тестування працівників, спрямованого на виявлення їх ставлення до мотиваційних чинників, а також рівня їх задоволення.

Таким чином, цілісна система мотиваційних чинників виражає основні потреби працівників закладів охорони здоров'я, а використання мотиваційного моніторингу дозволить побудувати дієву систему стимулювання працівників для ефективного виконання покладених на них завдань.

Використані джерела

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посіб К.: Кондор-Видавництво, 2013. 278 с.
2. Тужилкіна О. В. Системний підхід до формування системи забезпечення ефективної мотивації праці // Електронний збірник науково-практичної конференції «Сучасність. Наука. Час»: (15-17 листопада 2014р.). ТК «Меганом». URL: <http://int-konf.org/konf112014/935>