

Дуве Христина

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

ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ВПЛИВУ НА ПЕРСОНАЛ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ПОСИЛЕННЯ ІМІДЖУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Однозначно дієвий позитивний вплив на імідж КНП «Тернопільська обласна клінічна психоневрологічна лікарня» Тернопільської обласної ради(КНП ТОКПНЛ) може чинити мотиваційний механізм впливу на персонал. Мотиваційний механізм впливу на медичний персонал опирається на матеріальні і моральні методи мотивації. Найважливіше місце у структурі кадрових ризиків відводиться заробітній платі. Цей чинник є однаково значимим для керівників, лікарів і медсестер [1].

Розвиваючи питання мотиваційного механізму впливу на персонал як інструменту посилення іміджу закладу охорони здоров'я, зазначимо, що діяльність лікарні щодо матеріальної мотивації істотним чином визначає держава через державну політику в сфері охорони здоров'я, а керівництво може впливати на матеріальну мотивацію кадрів мінімально (недостатньо). Тому, альтернативою може виступати розвиток мотиваційного механізму впливу на персонал шляхом нематеріальної (моральної) мотивації кадрового складу лікарні.

Напрямами нематеріальної мотивації персоналу як дієвого інструменту покращення іміджу КНП «Тернопільська обласна клінічна психоневрологічна лікарня» повинні стати:

- постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей і завдань;
- систематичні моніторинг, контроль і аналіз досягнутих працівниками цілей і результатів;
- заохочення працівників до участі у програмах навчання і підвищення кваліфікації, тренінгах, до самовдосконалення і

саморозвитку;

- забезпечення прозорості системи оцінки роботи персоналу і прив'язки результатів цієї роботи до оплати праці;

- підвищення персональної відповідальності кожного працівника з паралельним наданням (по можливості) права вибору методів вирішення поставлених завдань;

- публічне визнання успіхів працівників у роботі, підтвердження їх цінності для лікарні різними доступними для керівництва способами;

- посилення уваги безпосереднього керівника до думки працівників.

Доцільні методи нематеріальної мотивації персоналу як дієвого інструменту покращення іміджу КНП «Тернопільська обласна клінічна психоневрологічна лікарня» представимо наступним чином:

- організаційно-розпорядчі (наприклад, організація колективних заходів за рахунок лікарні, організація спортивних змагань між співробітниками, тренінгові командотворення; організація спільної науково-пізнавальної роботи). Приміром, організація колективних заходів за рахунок лікарні вимагає певних витрат з боку закладу. Тому, вона може використовуватись диференційовано (для певних груп співробітників). Метою тренінгових занять для працівників лікарні можуть стати: інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь; опанування нових технологій у професійній сфері; зменшення небажаних проявів поведінки, стилю неефективного спілкування тощо. Організація спільної науково-пізнавальної роботи вимагає створення відповідних стимулів, які корелюють з впровадженням у практичну діяльність методик «управління за цілями» та «управління за ключовими показниками»;

- економічні (до прикладу, диференційоване використання мотиваційних факторів);

- соціально-психологічні (приміром, врегулювання міжособистісних і міжгрупових конфліктів тощо).

У практиці діяльності організацій різних галузей економіки і сфер діяльності сьогодні спостерігаємо тенденцію застосування

зарубіжного досвіду щодо використання ефективних систем мотивації працівників, оскільки вони є дієвими та приносять реальні позитивні результати. Приміром, автор наукової праці [2] зазначає, що «одним із сучасних нетрадиційних підходів до побудови системи матеріального стимулювання, який усе більше поширюється в зарубіжній практиці, є застосування моделей компенсаційної системи оплати праці, розрахованої на тривалу кар'єру працівника. Це пов'язано з намаганням роботодавця виконати одночасно такі завдання: урухомити економічні важелі посилення контролю за діяльністю працівників; знизити витрати на здійснення контрольних функцій; сприяти формуванню стабільного трудового колективу; зменшити витрати на навчання нових працівників через зниження плинності кадрів; підвищити мотиваційний потенціал оплати праці працівників, що становлять кадрове «ядро» організації.

Використані джерела

1. Вижновець Т.А. Особливості мотивації медичних працівників. URL:<https://www.slideshare.net/managementnmu/2015-47105659>
2. Мороз Я.А. Удосконалення системи мотивації на підприємстві. URL:<http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/22782/1/75.pdf>

Дукас Роман, Стрижак Василь

(науковий керівник к.е.н. доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Крамарчук С.П.)

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

Серед невідкладних завдань, що стоять перед вітчизняною системою охорони здоров'я, на перший план виступає вдосконалення кадрової політики, в тому числі у сфері охорони здоров'я. Кадрова політика покликана забезпечити ефективну діяльність медичної галузі. Це підтверджують і міжнародні експерти, які зазначають, що для усунення ризиків на шляху досягнення національних і глобальних цілей у сфері охорони здоров'я необхідно