

зкладах охорони здоров'я дозволить подолати існуючі проблеми, створити умови для ефективної діяльності та вплине на організацію колективної праці.

**Список використаних джерел:**

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. К., «Кондор», 2015. 296 с.

2. Основи сучасного менеджменту охорони здоров'я: навчальний посібник для лікарів-інтернів і лікарів-слухачів закладів післядипломної освіти (за ред. д.м.н., Д. Д. Дячука. К.: Укрінтерсервіс, 2015. 418 с.

**Олена ЄМЕЛЬЯНИК**

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ Науковий керівник – д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Алла ВАСІНА

**МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Функціонування закладів охорони здоров'я в умовах розширення автономії, зростання конкуренції, посилення вимог з боку споживачів медичних послуг, обумовлює необхідність вирішення складних завдань постійного запровадження нових прогресивних технологій діяльності, налагодження ефективної взаємодії з споживачами й партнерами, пошуку нових можливостей ефективного використання ресурсів, підтвердження своєї конкурентоспроможності.

Вирішення цих складних завдань вимагає якомога повного залучення здібностей, можливостей, професійних і людських якостей кожного працівника закладу охорони здоров'я в процеси досягнення цілей організації на основі узгодження індивідуальних та організаційних інтересів в рамках формування дієвої системи мотивації. Тобто визначальним чинником забезпечення ефективної діяльності закладу охорони здоров'я є мотивація професійного розвитку персоналу.

Мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [1, с.35]. Сутність мотивації полягає в тому, що медичний працівник, усвідомлюючи завдання, що ставляться перед ним, і знаючи ту винагороду, яку він може одержати за їхнє вирішення, зіставляє це зі своїми потребами, можливостями, здійснює певну діяльність реалізує програму

власного професійного розвитку.

З врахуванням цього система мотивації в закладі охорони здоров'я має орієнтуватись на такі завдання:

- скеровування діяльності і розвитку працівників на досягнення стратегічних організаційних цілей;
- формування поведінки персоналу у відповідності до місії закладу охорони здоров'я;
- вироблення механізмів підвищення ефективності діяльності персоналу;
- стимулювання саморозвитку та сприяння розвитку персоналу;
- забезпечення справедливої винагороди та ефективного використання ресурсів.

Основа вироблення механізмів мотивації персоналу медичних закладів складає ідентифікація й діагностика чинників, які спрямовують й активізують діяльність працівників охоплюючи їх потреби, інтереси, мотиви і стимули. При цьому важливим є встановлення зв'язку між цими складовими мотиваційного механізму. Так потреби й інтереси формують мотиви їх задоволення, спонукають людину до дії в певному напрямі, до досягнення бажаних очікуваних результатів.

Система мотивації професійного розвитку персоналу закладу охорони здоров'я повинна формуватись з врахуванням специфіки середовища його функціонування та оптимально поєднувати на засадах комплементарності економічні й неекономічні мотиваційні чинники.

При цьому, серед економічних мотиваційних чинників на особливу увагу заслуговують такі як: заробітна платня, як винагорода за результати; система преміювання; страхування (здоров'я); фінансова допомога (на придбання житла, авто); гранти на дослідження; позики; відшкодування навчання; оплата доступу до джерел інформації професійної діяльності і розвитку.

До неекономічних чинників, що мають знайти належне місце у системі мотивації професійного розвитку персоналу закладу охорони здоров'я, належать такі: встановлення чітких цілей діяльності, прав і обов'язків; створення безпечних і комфортних умов роботи; запровадження гнучкого графіку роботи; забезпечення професійної автономії; покращення технічного оснащення робочих місць та розширення можливостей використання нових технологій надання медичних послуг; забезпечення стабільної працевлаштованості; визнання роботи; підтримка кар'єрного зростання; запровадження системи партнерства щодо обміну знаннями; сприяння доступу до різних форм навчання та підвищення кваліфікації; надання творчих та навчальних відпусток; створення зон відпочинку; реалізація політики рівних можливостей; формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі; розвиток корпоративної культури.

Мотиваційна політика закладу охорони здоров'я має закладати засади і закріплювати підходи до визначення й застосування найбільш ефективних в певних організаційних умовах стимулюючих важелів впливу на медичний персонал, розробки і впровадження мотиваційних систем та механізмів, які дозволяють спрямовувати трудову поведінку й професійно-кваліфікаційний розвиток в необхідному для вирішення поточних і стратегічних цілей закладу охорони здоров'я напрямі.

*Список використаних джерел:*

1. Мотивація персоналу. [Підручник]. А. М. Колот. К. : КНЕУ, 2006. 340 с.

**Ольга ЖАБ'ЮК**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ  
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Інна ЧИКАЛО

## **АДМІНІСТРУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Адміністрування діяльності органів місцевого самоврядування є системою забезпечення внутрішньо організаційного управління функціонуванням органу місцевого самоврядування на основі використання процедур проектування, структурування, планування, документування, координації, інформатизації, внутрішнього аудиту та контролю.

Основними бар'єрами щодо впровадження сучасних технологій адміністративного менеджменту на сьогодні є: значний вплив політичного чинника; висока питома вага нормативно нерегламентованих адміністративних процедур; домінування юридичного адміністративно-управлінського підходу до управління діяльністю органів місцевого самоврядування; ризик відсутності менеджерських навичок у відповідних голів та депутатів місцевих рад; високий рівень невизначеності в організації діяльності органів місцевого самоврядування; ресурсна обмеженість застосування адміністративних процедур; відсутність спадковості в організаційній культурі; об'єктивна консервативність адміністративних процедур внутрішньо організаційного менеджменту; опір модернізації адміністративних технологій; шаблонність структури органів місцевого самоврядування; ризик “роздутості” виконавчих апаратів рад; виродження органів місцевого самоврядування та відсутність об'єктів впливу технологій адміністративного менеджменту, домінування само менеджменту.