

Володимир НЕДОШИТКО

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., професор кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Євген КАЧАН

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В ПРОЦЕСІ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ

Заклад охорони здоров'я є соціальною системою, складним організмом, у якому переплітаються і уживаються інтереси особистості і груп, стимули і обмеження, дисципліна і креатив, нормативні вимоги і неформальні ініціативи, жорстка технологія управління персоналом та її інноваційні елементи. Тому, закладам охорони здоров'я для того щоб забезпечити високий професіоналізм медичних працівників, покращити якість і доступність надання медичної допомоги та медичних послуг населенню, раціонально використовувати кадрові ресурси в профілактиці й лікуванні захворювань необхідно ефективно організовувати роботу свого персоналу. Організація є тією функцією, яка забезпечує безперебійність та безперервність процесів управління, узгодженість роботи усіх підсистем і персоналу закладу охорони здоров'я для досягнення його місії і цілей.

Медичний персонал є групою працівників, що виокремлена за належністю до професійної діяльності в сфері охорони здоров'я. У загальному вигляді структура медичного персоналу закладу охорони здоров'я може бути представлена: лікарським персоналом (лікарями); середнім медичним персоналом, в тому числі: за спеціальностями медичні сестри, лаборантами клінічних лабораторій, рентгенолаборантами, медичними сестрами фізіотерапевтичних кабінетів, сестрами статистиками, іншим медичним персоналом, фармацевтами; молодшим медичним персоналом.

У структурі медичного персоналу окремого структурного підрозділу закладу охорони здоров'я виокремлюють: лікарський персонал (лікарів); середній медичний персонал (за спеціальностями медичні сестри), до складу якого входять: старша медична сестра, палатні медичні сестри, маніпуляційна медична сестра; молодший медичний персонал, склад якого формують: сестра-господиня відділення, молодша медична сестра-коридорна, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця.

Лікар – це професіонал у галузі лікувальної справи, який застосовує сучасні методи профілактики, діагностики, диференційної діагностики, лікування, реабілітації та диспансеризації хворих у межах своєї спеціальності, надає їм швидку і невідкладну медичну допомогу. Лікар: здійснює нагляд за

побічними реакціями і діями лікарських засобів; планує роботу та аналізує її результати; вирішує питання тимчасової або постійної непрацездатності пацієнтів; веде лікарську документацію; дотримується принципів медичної деонтології; керує роботою середнього медичного персоналу; бере активну участь у поширенні медичних знань серед населення; удосконалює свій професійний рівень. У своїй роботі лікар керується чинним законодавством України про охорону здоров'я і нормативно-правовими актами, що визначають організацію медичної допомоги населенню та діяльність органів управління і закладів охорони здоров'я [20].

Ефективне проведення лікувального процесу і його успішність в значній мірі визначаються якістю і своєчасністю проведення заходів з догляду за хворими. Обсяг заходів щодо здійснення догляду залежить від стану хворого, відповідно до якого лікар може призначити йому: суворий постільний режим (заборонено сидіти), постільний режим (можна рухатися в ліжку, не покидаючи його без потреби), напівпостільний режим (можна ходити по приміщенню) і так званий загальний режим, який істотно не обмежує рухову активність пацієнта. Безпосередніми помічниками медичних сестер у виконанні заходів догляду є молодший медичний персонал. Він залучається до виконання деяких найпростіших маніпуляцій (проведення клізм, збирання матеріалу до лабораторних досліджень, застосування банок, гірчичників, компресів, годування тяжкохворих), а також для допомоги середньому медичному персоналу. На нього покладається виконання ряду функціональних обов'язків, пов'язаних з організацією догляду і виконанням його в лікарняних умовах. До обов'язків молодшого медичного персоналу також відносять надання першої медичної допомоги при невідкладних станах організму, у випадку клінічної смерті має проводитися оцінка стану прохідності повітроносних шляхів, штучна вентиляція легенів та непрямий масаж серця. Цей персонал повинен володіти навичками термометрії, дослідження частоти пульсу та дихальних рухів, у разі потреби має проводити вимірювання артеріального тиску.

Не зважаючи на те, що заходи з догляду не входять до функціональних обов'язків лікарів, кожний лікар має не тільки бути знайомим з усіма особливостями догляду за пацієнтами, але і уміти самостійно виконувати ту чи іншу маніпуляцію або процедуру, координувати роботу середнього та молодшого медичного персоналу і контролювати її якість, забезпечити виконання всіх необхідних умов лікувального процесу як за відсутності медичних сестер, так і в умовах позалікарняного середовища.

Список використаних джерел:

1. Баєва О.В. Менеджмент у галузі охорони здоров'я. Навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2008 640 с.

2. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я: кол. монографія за науковою ред. д.е.н. Шкільняка М.М., д.е.н. Желюк Т.Л. Тернопіль, Крок, 2020. 560 с.

Юрій НІКОЛЮК

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Ірина КОЦУР

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Андрій КОЦУР

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ДІЯЛЬНОСТІ HR-МЕНЕДЖЕРА В ОРГАНІЗАЦІЇ

HR-менеджеру відводиться в компанії, як правило, три основних ролі: адміністратор, внутрішній консультант і, все частіше, бізнес-партнер. Чим більше очікувань пов'язує з його діяльністю керівництво, тим більшим набором знань і компетенцій він повинен володіти.

Довгий час основною діяльністю відділів кадрів в українських компаніях було діловодство. Сьогодні ж воно є лише незначною частиною сервісної функції HR-менеджера, до якої також можна віднести рекрутмент, навчання персоналу і рішення інших поточних кадрових питань в компанії. Які знання і навички потрібні менеджеру з персоналу для успішного виконання цієї функції? Перш за все, він повинен бути експертом в своїй області, добре знати необхідні інструменти і технології управління персоналом.

Дуже важлива компетенція для HR-фахівця – орієнтація на внутрішнього клієнта і прагнення якомога якісніше реагувати на його потреби. Крім того, йому необхідно мати розвинену компетенцію «управління виконанням», в якій проявляються організаційні навички: планування, делегування тощо. Робота менеджера по персоналу сьогодні тісно пов'язана з проектами, тому все більшого значення набуває компетенція «робота над проектами». Втім, як і «вміння встановлювати і управляти діловими відносинами з партнерами» – рекрутерами, тренінговими компаніями, організаторами корпоративних заходів і так далі.

HR-менеджер сьогодні так чи інакше виконує роль внутрішнього консультанта в своїй компанії. Перш за все, це стосується вирішення внутрішніх конфліктів, для цього менеджеру з персоналу необхідне бажання і вміння разом з керівниками підрозділів знаходити виходи з нестандартних ситуацій –