

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

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

При проведенні кадрової політики, заклад охорони здоров'я виробляє свою політику преміювання та оплати праці, яка буде визначати рівень конкурентоспроможності окремого співробітника. Важливим для закладів охорони здоров'я є компенсаційний пакет для співробітників. Його розробка – це справа не одного дня, тому вимагає правильно розрахованої структури, заснованої на принципах підбору і розрахунку важливих. При виборі засобів нематеріального стимулювання необхідно визначити, які категорії працівників працюють в компанії.

Наприклад: - для студентів і стажистів необхідний гнучкий графік, а також можливість навчання, прийому після навчання на роботу; - для молодих людей віком до 27-30 років, які не мають сімей, важливий принцип додаткового заробітку, оскільки саме в цей період часу відбувається накопичення їх первісного капіталу.

Крім цього, важливі кар'єрне зростання та навчання; - для молодих сімей з маленькими дітьми дуже важливий принцип отримання гарантування заробітної плати, страхові медичні страховки і різні пільги, які пов'язані із дітьми. До них відносяться: путівки в будинки відпочинку, санаторії, гнучкий графік, додаткові відпустки; - для професіоналів необхідна достатня самостійність в їх роботі, а також необхідні і привілеї, які здатні вказати на їх професійний статус: окремий кабінет, службовий автомобіль, оплата туристичних поїздок, медичне обслуговування в статусному поліклінічному закладі. Крім цього, висококваліфікованих фахівців також може зацікавити навчання суміжним спеціальностям, або одержання другої вищої освіти; - для людей передпенсійного і пенсійного віку характерна наявність соціальних гарантій, медична страховка, здатність і можливість передачі досвіду недосвідченим фахівцям. Відповідно до одного із досліджень, матеріальна мотивація дозволяє працівнику реалізувати 50 - 80% свого потенціалу, а при включенні у систему 22 мотивації нематеріальних чинників даний показник може досягати 100%.

Таким чином, система мотивації у закладі охорони здоров'я складається із двох базових елементів: матеріального і нематеріального стимулювання. Нематеріальне стимулювання має на меті - підвищення лояльності

співробітників до самої компанії, з одночасним зниженням витрат по трудовитратах і компенсаційних виплатах. Отже, особливістю мотивації в сфері медицини є досягнення збільшення обсягу продажів послуг за рахунок вдосконалення рівня обслуговування пацієнтів.

Система мотивації продавців спрямована на підвищення якості обслуговування клієнтів. Виявлення мотиву, особистісний підхід до процесу управління, повнота розкриття людських ресурсів, застосування комплексу методів мотивації робить заклад охорони здоров'я більш ефективним і конкурентоспроможним. В сучасних умовах, потреби індивідуумів суттєво зростають, не перший план для підприємств виходить врахування вимог різних персоналу і тому побудова ефективної системи мотивації персоналу стає однією з першочергових проблем існування сучасних підприємств.

Насамперед, необхідно провести аналіз існуючої системи мотивації на підприємстві і у випадку невідповідностей її слід або повністю переробляти, або суттєво коригувати.

Денега Галина

Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Островерхов В.М.)

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Впровадження в систему професійного розвитку медичного персоналу інноваційних технологій оволодіння практичними навичками – основне завдання сучасної медичної освіти. В даний час для навчання та підвищення кваліфікації фахівців у різних сферах освіти використовується та активно розвивається кейс-метод (Case Based Learning). Це «дослідницький підхід, який використовується для глибокого та багатогранного розуміння складної проблеми в контексті реального життя, який спрямований не так на отримання нових знань, як на формування професійної компетентності, умінь та навичок розумової діяльності».

Використання кейс-методу для професійного розвитку медичного персоналу повинно включати набір клінічних випадків, які пропонуються користувачам у процесі навчання для аналізу в інтерактивному режимі. Останнім часом все більшої популярності набуває мультимедійний спосіб представлення кейсів.