

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.

Впровадження в систему професійного розвитку медичного персоналу кейс-методу навчання обумовлено тим, що одним із головних напрямів у сфері медичної освіти є необхідність поглиблення практичного аспекту підготовки майбутніх лікарів, а також якісної післядипломної підготовки за збереження належного рівня теоретичних знань. А класична система клінічної медичної освіти не здатна повною мірою вирішити проблему практичної підготовки лікаря. Головними перешкодами для цього є безперервний зворотний зв'язок між учнем і педагогом, неможливість практичної ілюстрації всього різноманіття клінічних ситуацій. У зв'язку з цим поява кейс-методу навчання за допомогою інтерактивних веб-технологій є невід'ємним напрямком сучасної медичної освіти, а комп'ютерне моделювання, що базується на даних реального пацієнта (ЕКГ, Ехо-КГ, КТ тощо), дозволяє спрогнозувати тактику обстеження та лікування з урахуванням клінічної ситуації та сучасних міжнародних 58 рекомендацій з тих чи інших питань медицини, знижує потенційний ризик для пацієнта та зрештою підвищує якість надання медичної допомоги.

Передумовами впровадження в систему професійного розвитку медичного персоналу кейс-методу за допомогою інтерактивних веб-технологій є: періодична відсутність тематичних пацієнтів для демонстрації, неможливість практичної ілюстрації всього різноманіття клінічних випадків; необхідність поглиблення практичного аспекту якісної післядипломної підготовки за збереження належного рівня теоретичних знань; необхідність оптимізації традиційних засобів, методів та форм навчання; необхідність якісної візуалізації додаткових методів обстеження; необхідність удосконалення методів контролю знань, запровадження комп'ютерного тестування; необхідність впровадження в освітній процес нових інформаційно-освітніх веб-технологій навчання, що підвищують ефективність викладання та навчання.

Кейс-метод навчання в системі професійного розвитку медичного персоналу, на нашу думку, може реалізуватися за допомогою таких компонентів: 1. Презентація клінічних випадків (розповідний виклад клінічного випадку); 2. Тренажери клінічних випадків (поєднання конкретного клінічного випадку з логічно пов'язаними тестовими завданнями); 3. Інтерактивні тренажери відпрацювання практичних навичок (поєднання теоретичного матеріалу з конкретної теми з великою кількістю тестових клінічних ситуаційних завдань); 4. Медичний освітній веб-квест (поєднання кількох тем в рамках одного проблемного завдання з елементами інтерактивної гри в стилі детективу, з побудовою сценарію з розгалуженням та поєднанням теоретичного матеріалу за декількома темами, з відпрацюванням практичних навичок та тестовими завданнями).

В галузі професійного розвитку медичних працівників проблемне завдання може являти собою обговорення будь-якої навчальної теми, зокрема внутрішньої медицини, наприклад, клінічного випадку, який поєднує в собі як базові знання, так і підвищення кваліфікації лікаря, враховуючи сучасні клінічні рекомендації та протоколи надання медичної допомоги. Освітній web-квест сприяє зручному наочному представленню навчальної інформації з використанням новітніх webтехнологій, у тому числі медіафайлів (мультимедіа, аудіоматеріалів), що підвищує якість навчання, зумовлює зростання мотивації до самонавчання, розвиває логічне мислення, сприяє детальному аналізу сучасних стандартів діагностики та лікування з урахуванням конкретної клінічної ситуації, формує алгоритм мислення та дій, є міжпредметним та практично орієнтованим, що і є невід'ємною частиною безперервного професійного розвитку лікарів.

Завируха Віктор, Лесів Степан
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Островерхов В. М.)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Розуміння управління інноваційного розвитку підприємства неможливе без визначення терміну «інноваційне управління підприємства» взагалі. Більш того, інноваційне управління підприємством є вихідною передумовою для інноваційного управління його персоналом. Необхідність інноваційного управління в сучасних умовах пояснюється наступними причинами.

По-перше, за останні роки радикально змінилося середовище, в якому діють підприємства в Україні. Нестійке економічне становище багатьох підприємств пов'язано з відсутністю у більшості керівників глибоких економічних знань, управлінських навичок і досвіду роботи в умовах конкуренції, необхідністю пристосування підприємства до постійно мінливих умов зовнішнього середовища.

По-друге, відхід від централізованого планування, відкриття світових ринків і весь спектр економічних перетворень вимагають від керівників уміння передбачення, формулювання стратегії, визначення конкурентних переваг, ліквідації стратегічних загроз і небезпек, тобто використання всіх інструментів інноваційного управління. По-третє, застосування ідей і принципів інноваційного управління, необхідність змін в системі управління є