

Андрій ПАСТУХ

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Олена ДУДКІНА

ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК УМОВАХ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сучасна практика свідчить, що кадровий менеджмент є стратегічною складовою управління закладами охорони здоров'я, спрямованою на забезпечення належного функціонування та розвитку медичного персоналу, який розглядається як базовий актив їх результативного функціонування.

З огляду на це, кадрова політика медичних закладів, в першу чергу, приділяє увагу питанням підготовки та безперервного професійного розвитку кадрів. В умовах медичної реформи заклади охорони здоров'я (ЗОЗ), що позиціонують себе як ефективні, інноваційні, конкурентоздатні некомерційні підприємства, активно впроваджують усі форми свого кадрового забезпечення. А саме: пошук кадрів; відбір та найм працівників; навчання та подальший розвиток лікарів; регулярні оцінки якості виконаної ними роботи (наданих медичних послуг); створення умов для кар'єрного зростання; управління комунікацією задля створення сприятливої робочої атмосфери в колективі медичних працівників; створення умов для розвитку самоврядування в ЗОЗ та ін.

Для ефективного мотивування персоналу в медичних закладах використовуються різноманітні методи, зокрема економічні та соціально-психологічні. Перш за все, «економічні методи мотивації забезпечують стимулювання лікарів та медичного персоналу за допомогою матеріальних стимулів, які можуть включати премії, бонуси, підвищення заробітної плати або інші форми фінансового винагородження.

Крім того, «соціально-психологічні методи мотивації спрямовані на задоволення потреб працівників у визнанні, самовдосконаленні та соціальній підтримці. Вони можуть включати надання можливостей для професійного розвитку, організацію командних заходів, налагодження співробітництва та сприяння розвитку позитивного робочого середовища» [1].

Соціально-психологічні методи мотивації включають також надання соціального пакету працівникам ЗОЗ з метою задоволення їхніх потреб в соціальному розвитку, особливих соціальних запитів та створення сприятливих умов праці. Цей пакет включає наступні переваги: додаткові подарунки для медичних працівників на святкові дні, які виявляють увагу та вдячність адміністрації ЗОЗ до своїх співробітників. Також одним із мотиваційних інструментів є стимулювання у медпрацівників необхідності підтримувати здоровий спосіб свого життя та проходити медичні огляди згідно з графіком. Це сприяє попередженню захворювань та збереженню загального здоров'я персоналу ЗОЗ.

Ці соціальні пільги, що надаються лікарям та всім працівникам ЗОЗ, сприяють зміцненню внутрішнього мотиваційного фактора та підвищенню задоволеності від праці. Вони допомагають побудувати в медичному закладі комфортну робочу атмосферу, що сприяє підвищенню продуктивності та відчуттю цінності кожного працівника у колективі.

Разом з тим, в умовах напруженості бюджетного забезпечення, відчувається недостатність мотивації працівників, що є проблемою не конкретного закладу, а системи медицини в цілому. Недостатність фінансування галузі негативно проявляється на рівні заробітної плати, а також на можливості ЗОЗ проводити заходи з безперервного професійного розвитку кадрів шляхом державного фінансування. Саме тому більшість заходів з набуття нових професійних компетенцій медичного персоналу (курсів, тренінгів, коротко- чи довготермінових навчальних програм тощо) оплачуються з ініціативи самих працівників.

Серед проблемних аспектів слід наголосити і на потребі покращення нефінансової мотивації працівників, а саме створення комфортних умов праці, проте це знову ж таки залежить від рівня фінансування як галузі, так і конкретної організації.

В закладах охорони здоров'я безперервний професійний розвиток лікарів проводиться відповідно до Наказу Міністерства охорони здоров'я України №446 від 22.02.2019 р. та внутрішніх нормативних документів ЗОЗ шляхом проходження курсів тематичного удосконалення, майстер-класів, фахових шкіл, дистанційного навчання. Згідно з цими нормативно-правовими нормами, лікарі щорічно проходять навчання, курси та тренінги для покращення своїх навичок та оновлення знань. Проведення таких навчальних курсів частково фінансується організацією,

проте значна частка забезпечення покривається самими працівниками.

Інструментом кадрової політики в ЗОЗ є також атестація лікарів для підтвердження своєї кваліфікації та категорії. Такий підхід не тільки допомагає підтримувати високий рівень компетентності медичного персоналу, але й відповідає вимогам сучасної медичної практики. При цьому адміністративний персонал ЗОЗ повинен всіляко заохочувати та мотивувати своїх працівників для освоєння нових методик у діагностиці та лікуванні.

Також слід наголосити, що в контексті управління персоналом в ЗОЗ проводиться робота зі скаргами пацієнтів, їх аналіз та виявлення прогалин у підготовці фахівців, що вимагає оперативного виправлення недоліків у роботі, і – відповідно, прийняття рішень щодо підвищення кваліфікації, перепідготовки лікарів, з метою здобуття ними нових компетенцій.

Основним організаційно-розпорядчим та програмним документом, що визначає кадрову політику ЗОЗ та засоби професійного зростання лікарів є стратегічний план розвитку персоналу, що формується в рамках внутрішньої системи управління. Лікарі мають можливість самостійно обирати тренінги, які вони бажають відвідати, але при цьому здійснюється моніторинг розвитку компетентності кожного лікаря відповідно до встановлених стандартів та вимог. цей процес контролюється відповідно до внутрішніх стандартів та вимог ЗОЗ.

Список використаних джерел

1. Борщ В. І. Сучасна парадигма системи управління персоналом закладу охорони здоров'я. *Економіка та управління національним господарством*. 2019. № 1(69). С. 73-79.
2. Деякі питання безперервного професійного розвитку лікарів. Наказ МОЗ України №446 від 22.02.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0293-19#Text> .