

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА НАПРЯМКИ ЇХ РІШЕННЯ

ВІКТОРІЯ КОРПУСЕНКО, ст. гр. МгПУА-1-20

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

Ефективний розвиток будь-якої діяльності людини неможливий без збалансованої системи менеджменту, тобто системного процесу використання ресурсів для досягнення визначеної мети. Ключовим ресурсом будь-якої організації є персонал (людські ресурси), оскільки всі інші ресурси використовуються через людей. Отже, мистецтво менеджменту полягає в умінні організувати певну діяльність, максимально використавши людський фактор. В охороні здоров'я надзвичайно важлива роль безпосередньо відводиться медичним кадрам, тому управління розвитком кадрів визнано пріоритетним завданням управління в охороні здоров'я. Традиційні методи управління медичними кадрами вже не приносять очікуваних результатів, а навпаки

часто призводять до стагнації або навіть дезорганізації управлінських структур закладів охорони здоров'я [2].

В умовах сьогодення, коли державний бюджет, який виділяється на розвиток охорони здоров'я, явно недостатній, найбільш перспективною є мобілізація прихованих можливостей кадрового забезпечення на основі кращого використання людських ресурсів. Досвід Всесвітньої організації охорони здоров'я, свідчить, що найбільш успішні заходи у сфері управління людськими ресурсами впроваджуються в рамках організаційних змін, спрямованих на підвищення ефективності системи охорони здоров'я організації.

Для вирішення проблем модернізації системи охорони здоров'я, на державному рівні докладаються максимальні зусилля для підтримки рівня ресурсного забезпечення медичних закладів в межах реалізованих програм і проектів. Поєднання різних джерел дозволяє закладам охорони здоров'я мати достатню економічну самостійність.

Найважливішими суттєвими чинниками ефективного функціонування охорони здоров'я є вдосконалення організаційної системи, що гарантує надання високоякісної медичної допомоги; достатня кількість кваліфікованого медичного персоналу; Розвиток інфраструктури та ресурсозабезпечення охорони здоров'я на основі інноваційних підходів та стандартизації. Модернізація охорони здоров'я потребує розвитку всіх цих взаємопов'язаних факторів, гармонійного розвитку всієї системи.

Аналіз показників розвитку кадрового менеджменту в системі охорони здоров'я показав, що на відміну від інших галузей економіки на сьогодні практично не існує ефективної технології та єдиної системи управління персоналом різних лікувально-профілактичних закладів. Залишаються на розгляді питання професійного відбору медичного персоналу, регулярного аналізу їх діяльності, мотивації та адаптації до роботи, підвищення кваліфікації, навчання персоналу та ін. Управління кадрами медичних закладів фактично зводиться до формалізованих процедур прийому та звільнення працівників, що не дає змогу ефективно їх використовувати. Існуючий порядок відбору та набору персоналу в заклади охорони здоров'я полягає в тому, що роботодавець оцінює лише кваліфікацію працівника, ігноруючи інші характеристики кандидата на вакантну посаду [1].

Для розробки ефективної системи управління персоналом у закладах охорони здоров'я можна запропонувати такі заходи:

1) цілеспрямоване використання керівниками медичних закладів таких елементів технології управління людськими ресурсами, як їх відбір та набір, регулярне оцінювання діяльності, навчання на робочому місці, адаптація на роботі та мотивація, обслуговування та професійний розвиток, звільнення персоналу;

2) методика підбору та підбору персоналу повинна орієнтуватися не лише на оцінку кваліфікації кандидата, а й на врахування його професійних якостей (знань, умінь, здібностей), особистісних та соціально-демографічних характеристик, фізичний розвиток і зовнішній вигляд;

3) в системі мотивації медичних працівників враховувати як матеріальні, так і морально-психологічні способи мотивації, при визначенні рівня заробітної плати враховувати принцип «скільки заробив – стільки й отримав»;

4) для виконання всіх вказаних рекомендацій необхідно проводити цикли вдосконалення за кожним напрямком для надавачів послуг з пошуку персоналу та керівників закладів та органів охорони здоров'я.

Тому можна сказати, що управління людськими ресурсами в державних закладах охорони здоров'я є найважливішим і найважливішим інструментом у нових економічних умовах. Удосконалення процесу управління людськими ресурсами в системі управління медичним закладом дає змогу ефективно керувати людськими ресурсами, що приносить економічні та соціальні результати особистості, організації та галузі в цілому.

Список використаних джерел:

1. Прокопець Л.В. Проблеми управління персоналом в закладах охорони здоров'я // Л.В. Прокопець, І.М. Тодоріко //

Електронний ресурс: Режим доступу: http://market-infr.od.ua/journals/2020/42_2020_ukr/47.pdf

2. Ровенська В.В. Управління персоналом закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання та перспективи розвитку в Україні // В.В. Ровенська, Є.О. Саржевська // Електронний ресурс: Режим доступу: [http://www.evd-journal.org/download/2019/3\(57\)/19-Rovenska.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2019/3(57)/19-Rovenska.pdf)