

Євась Т.В., старший викладач
кафедри бізнесу і права,
Вінницький інститут Університету «Україна»
Вишневська А.Д., здобувач 5-го року підготовки,
спеціальність «Менеджмент»
Вінницький інститут Університету «Україна»

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МЕДИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

PERSONNEL MANAGEMENT OF THE MEDICAL ORGANIZATION IN MODERN BUSINESS ENVIRONMENT

Анотація. У статті розглянуто сутність та мету управління персоналом медичної організації. Визначено принципи управління та закони управлінської діяльності. Проаналізовано особливості управління медичним персоналом. Розглянуто механізм управління персоналом медичної організації.

Ключові слова: персонал, кадри, медична організація, управління персоналом, система управління персоналом, менеджмент персоналу, кадрова політика.

Abstract. The article considers the essence and purpose of personnel management of a medical organization. The principles of management and laws of administrative activity are defined. The peculiarities of medical personnel management are analyzed. The mechanism of personnel management of the medical organization is considered.

Key words: personnel, medical organization, personnel management, personnel management system, personnel policy.

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання, коли активно змінюються соціальні, політичні та економічні реалії, розвиток галузі охорони здоров'я розглядається як один з пріоритетних напрямків реформування національного господарства України. Відбувається зміна системи надання медичної допомоги, фінансово-господарських та ринкових механізмів у сфері охорони здоров'я. В свою чергу ці зміни викликають необхідність впровадження нової системи управління медичними організаціями, що призводить до зміни системи управління персоналом закладів охорони здоров'я.

Оскільки, персонал – це основа будь-якого підприємства, і без нього неможливе його функціонування, тому вивчення проблем, особливостей, підходів та методів ефективного управління персоналом залишається актуальним та зумовлене об'єктивними чинниками, що визначають сьогодні виробничо-господарську діяльність та активну роль персоналу в управлінні будь-якою організацією, в тому числі й медичною [4, с.120-122].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми управління персоналом та кадрового забезпечення підприємств, в тому числі й системи охорони здоров'я України висвітлені у роботах таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як: Балабанова Л.В., Борщ В.І., Виноградський М.Д., Данюк В.М., Колот А.М., Ліштаба Л., Ровенська В.В., Саржевська О.Є., Скібіцький О.М. та ін.

В своїх працях автори переважно досліджують тенденції змін кадрових ресурсів, аналізують їх склад та структуру, розкривають окремі питання підготовки медичних кадрів, але недостатньо уваги приділяють проблемам управління персоналом. Проте, на сьогодні, основні аспекти управління персоналом медичних організацій бюджетної сфери в складний період реформування галузі охорони здоров'я потребують подальшого вивчення та реалізації.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження сутності, принципів та особливостей управління персоналом медичної організації як суб'єкту господарювання в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Майбутнє вітчизняної системи охорони здоров'я та її сталий розвиток також безпосередньо залежать від фахівців галузі, які використовують свої навички та здібності, прагнуть до самовдосконалення та вмотивовані до успішної професійної діяльності, що є основним завданням системи управління персоналом сучасного закладу охорони здоров'я. Ефективне управління медичним персоналом сприяє вирішенню проблем підвищення якості надання медичної допомоги населенню.

В системі охорони здоров'я виключно важлива роль відведена безпосередньо медичним кадрам, оскільки вони є основними суб'єктами надання медичної послуги населенню, отже, управління процесами формування та розвитку кадрів визнається пріоритетним завданням менеджменту в галузі охорони здоров'я [1, с.74].

У 2017 році Президентом України було підписано прийняті Верховною Радою України закони, які започаткували реформу системи охорони здоров'я в Україні. Так, 6 листопада 2017 року в Україні введено в дію Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я» від 6 квітня 2017 року №2002, яким запроваджується автономізація медичних закладів, в межах якої, зокрема, заклад охорони здоров'я отримує свободу дій у встановленні форми та методів оплати праці кадрам, механізмів мотивації та стимулювання в рамках чинного законодавства. Тобто, відбувається зміна парадигми управління кадрами закладів охорони здоров'я, що приводить до впровадження сучасних методів управління персоналом.

Сучасні принципи реформування галузі передбачають зміну концепції управління персоналом медичної організації, а саме:

- 1) застосування кадрової політики та стратегії в рамках діяльності закладу охорони здоров'я;
- 2) впровадження новітніх форм, систем та принципів оплати праці медичних працівників;
- 3) впровадження мотиваційного механізму та сучасних методів стимулювання діяльності медичного персоналу;
- 4) впровадження сучасних принципів формування та розвитку кадрів охорони здоров'я;
- 5) застосування новітніх методів підготовки медичних кадрів, зокрема управлінських;
- 6) запровадження принципів командної роботи в рамках надання медичної послуги закладами охорони здоров'я [1, с.75].

Управління персоналом повинно не тільки базуватися на загальних принципах та функціях менеджменту, традиційних підходах до управління, але й враховувати основні закони управлінської діяльності, а саме: закон невизначеності відгуку, закон неадекватності

взаємного сприйняття, закон неадекватності самооцінки, закон спотворення інформації, закон самозбереження і закон компенсації.

Крім розуміння та вміння використовувати на практиці закони управлінської діяльності, керівникам під час побудови системи управління персоналом необхідно також враховувати особливості управління, що є характерними саме медичній галузі [4, с.120-122].

При розгляді системи управління персоналом у закладах охорони здоров'я треба враховувати ряд характеристик, притаманних системі управління даної галузі, які будуть безпосередньо впливати на здійснення тих чи інших функцій в області управління персоналом, зокрема:

- 1) монополізм відомства;
- 2) бюрократизм в управлінні, в тому числі поділ праці;
- 3) суворі ієрархічна структура;
- 4) професійні забобони, наприклад, небажання фахівців-медиків визнавати роль інших працівників в області охорони здоров'я – економістів, юристів, менеджерів по персоналу в тому числі;
- 5) жорстка спеціалізація;
- 6) спрямованість організації, перш за все на споживачів;
- 7) суворе підпорядкування і точне виконання розпоряджень керівництва тощо.

Функція управління людськими ресурсами стає все більш важливою у багатьох організаціях, так як вона покликана служити в якості партнера в галузі стратегічного планування та прийняття рішень з метою сприяння розробленню та реалізації стратегії. Ця нова роль має вирішальне значення, тому що якісне й продуктивне управління персоналом має значний вплив на успіх або провал бізнес-стратегій у галузі охорони здоров'я [2, с.164-165].

На рис. 1 наведено складові елементи системи управління персоналом закладу охорони здоров'я:

Отже, актуальна модель системи управління персоналом медичної організації повинна враховувати сучасні методи управління, механізм стратегічного менеджменту, психологічні та економіко-соціальні методи впливу, бути спрямованою на підвищення ефективності діяльності працівників, якості надання медичних послуг на загальнодержавному рівні.

Управління кадрами охорони здоров'я є органічною складовою частиною управління системою охорони здоров'я в цілому, підпорядкованою тим самим цілям і спрямованою на їх досягнення завдяки конкретній діяльності медичного персоналу.



Рис. 1. Механізм управління персоналом медичної організації [3, с.164].

Управління персоналом - це безперервний динамічний процес управління людськими ресурсами, метою якого є оптимальна розстановка і використання сил на основі більш доведеного планування, підбору, удосконалення, розподілу кадрів, мотивації та регулярного об'єктивного контролю та оцінки праці. Мета управління персоналом полягає в безперервному пошуку шляхів, що сприяють підвищенню ефективності праці. Ця мета досягається внаслідок впровадження прогресивних форм організації праці та раціональнішого використання наявних трудових ресурсів [3, с.164].

Висновки. Таким чином, створення та впровадження ефективного управління медичним персоналом є важливим фактором забезпечення успіху роботи закладів охорони здоров'я в сучасних умовах господарювання. Розробка, формування, прийняття та реалізація управлінських рішень щодо управління медичним персоналом потребує специфічних методик з урахуванням особливостей професійної діяльності та навантаження при роботі у закладах охорони здоров'я, а також певних характеристик, притаманних саме системі управління даної галузі.

Залишаються невирішеними питання професійного відбору медичних працівників, періодичного оцінювання їх діяльності, питання трудової мотивації й адаптації, службово-професійного просування, навчання персоналу на робочому місці, його вивільнення. Також на сьогодні практично відсутні ефективні та уніфіковані для різних видів медичних установ технології управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Борщ В.І. Сучасна парадигма системи управління персоналом закладу охорони здоров'я. *Економіка та управління національним господарством*. 2019. Випуск №1(69). С. 73-79. URL: http://www.psaе-jrnl.nau.in.ua/journal/1_69_1_2019_ukr/11.pdf.
2. Ліштаба Л. Управління персоналом як провідна функція менеджера в сфері охорони здоров'я. *Галицький економічний вісник*. 2016. Випуск №1. Том 50. С. 163-169. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/74515901.pdf>.
3. Ровенська В.В., Саржевська О.Є. Управління персоналом закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання та перспективи розвитку в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. Випуск №3(57). С. 162-168. URL: [http://www.evd-journal.org/download/2019/3\(57\)/19-Rovenska.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2019/3(57)/19-Rovenska.pdf).
4. Ткаченко М.І., Євась Т.В., Жукова О.А. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Випуск №4(16). С. 121-124. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/963/1/25.pdf>.
5. Поліщук І. І., Швед В.В. Управління персоналом. Вінниця: ТОВ «Твори». 2019. 284 с.
6. Поліщук І. І., Швед В. В. Управління персоналом: навч. посібник. Вінниця: ВФЕУ. 2014. 282 с.
7. Швед В.В., Колібабчук Ю.В. Мотиваційні механізми управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2017. №1. С. 114-117.

Євась Т.В., старший викладач
кафедри бізнесу і права,

Вінницький інститут Університету «Україна»

Огороднік А.О., здобувач 5-го року підготовки,
спеціальність «Менеджмент»

Вінницький інститут Університету «Україна»

ПІДХОДИ ДО УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

APPROACHES TO IMPROVING PERSONNEL MANAGEMENT OF HEALTH CARE FACILITIES

Анотація. У статті розглянуто сутність основних проблем управління персоналом закладів охорони здоров'я. Визначено пріоритети кадрової політики на сучасному етапі розвитку економіки України. Досліджено інструменти впровадження першочергових заходів з удосконалення управління персоналом медичних закладів. Розглянуто актуальні напрями удосконалення управління медичним персоналом.

Ключові слова: персонал, заклад охорони здоров'я, управління персоналом, система управління персоналом, удосконалення управління, кадрова політика.