

ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Із набуттям автономізації закладів охорони здоров'я, перед ними гостро постала потреба необхідності розбудови нових підходів до усіх процесів управління, які раніше описувалися уніфікованими протоколами (наказами МОЗ). Одне із центральних місць серед цих підходів займає управління трудовим потенціалом, основною якою має стати його мотивація, яка повинна бути імплементована в стратегію закладу та передбачати чіткий розподіл праці та критерії оцінювання.

В більшості закладів охорони здоров'я первинної ланки, з метою мотивування праці, використовується лише матеріальна його складова, яка обмежена оплатою праці та компенсаційних виплат, а інші матеріальні стимули та нематеріальні методи взагалі не використовуються. Це впливає на зниження мотиваційного чинника та задоволеність працею персоналом. Саме тому, нами запропоновано балансувати матеріальні стимули та заходи соціально-психологічного впливу на визнання досягнень персоналу.

З огляду на це ми розуміємо, що такі заклади обмежені у можливостях здійснювати великий комплекс заходів матеріального стимулювання, проте нами запропоновано здійснювати додаткове матеріальне стимулювання за рахунок медичного страхування працівників. Здійснюючи додаткове медичне страхування працівників, підприємство отримує матеріальну вигоду пов'язану зі скороченням кількості відсутності працівників на робочому місці через хворобу, і в той же час, це дасть співробітникам відчуття турботи з боку підприємства, що допоможе їм зосередитися на виконанні своїх трудових обов'язків. Дана пропозиція не втрачає актуальності через прогноз повернення весною 2024 р. пандемії COVID-19.

Серед додаткових, проте вагомих напрямків мотивації, може бути удосконалення планування графіку відпусток. В більшості закладів охорони здоров'я первинної ланки відбувається ситуація, при якій працівників які йдуть у відпустку заміщають інші працівники даного підрозділу, на яких збільшується трудове навантаження, хоча і за умов збільшення додаткових виплат, проте стимулюючий характер даних доплат є не порівнюваний. В таких випадках на час щорічних відпусток нами запропоновано залучати на умовах договорів ЦПХ студентів-практикантів, інтернів з медичних навчальних закладів. За допомогою реалізації даного заходу заклади охорони здоров'я вирішать ряд питань щодо економії фонду оплати праці, підвищення практичної складової навчання майбутніх спеціалістів.

Ще одним заходом управління трудовим потенціалом підприємства має стати управління кар'єрним розвитком, який передбачає професійне та кар'єрне зростання працівників закладів, що буде здійснюватися на основі аудиту персоналу (аналізу його професійної діяльності). Для оцінювання професійних здібностей пропонуємо використовувати систему показників КРІ (ключові показники ефективності). В основу такої системи оцінювання варто покласти шість блоків, які об'єднують критерії оцінювання: «результати», «якість», «спрямованість», «зусилля», «задоволеність» і «потенціал». Коефіцієнти будуть характеризувати відхилення фактично досягнутого рівня кожним працівником від встановленого нормативу.

Оцінювання професійних здібностей шляхом порівняння якісних та кількісних (результативних) показників, дасть можливість визначити взаємозв'язок між зниженням ефективності праці та якістю роботи персоналу, встановити причину такого відхилення. Якісні показники відображають роботу як лікарів (правильність вибору технології лікування), так і медсестер (дотримання призначених методик лікування). За рахунок порівняння результатів оцінки діяльності конкретного лікаря (медичної сестри) та середніх значень кожного показника оцінки по відділенню, можна оцінити відносну кваліфікацію конкретного лікаря (медичної сестри) та їх роль у діяльності колективу закладу.

Ефекти від реалізації запропонованих проектів проявляються як у економічній, так і у соціальній сфері: зниженням плинності кадрів (підвищення стабільності колективу, утримання ключових фахівців); підвищенням мотивації співробітників до роботи (як наслідок – якісніше виконання робіт); підвищенням мотивації працівників до навчання (як наслідок – більш кваліфікований та конкурентоспроможний персонал); покращення іміджу закладу охорони здоров'я (можливість найму кращих спеціалістів галузі).

Список використаної літератури:

1. Граціотова Г.О., Ясіновська М.О. Управління персоналом та підвищення кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я України в умовах Європейської інтеграції. Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2020. № 6 (52). С. 25-34. URL: <https://economics.opu.ua/files/archive/2020/No6/25.pdf>