

Управління мотивацією персоналу в системі менеджменту приватного медичного закладу

У сучасних умовах функціонування приватних медичних закладів мотивація персоналу є одним із ключових чинників ефективності роботи організації. Вона впливає не лише на продуктивність праці, а й на якість надання медичних послуг, рівень задоволеності пацієнтів та загальну конкурентоспроможність закладу. Організація управління мотивацією передбачає поєднання економічних, організаційних та психологічних підходів, що дозволяє створити системну і результативну модель стимулювання працівників. Матеріальні стимули залишаються одним із основних інструментів мотивації. До них належать заробітна плата, премії за досягнення встановлених показників, соціальні пільги, страхування та інші фінансові бонуси. Водночас ефективна система управління персоналом передбачає комплексний підхід, що включає нематеріальні фактори: можливість професійного розвитку, навчання та підвищення кваліфікації, кар'єрний ріст, визнання досягнень, створення комфортних умов праці та підтримку корпоративної культури, яка сприяє взаємодії та командній роботі [1].

Організаційна структура управління мотивацією в приватному медичному закладі передбачає чіткий розподіл відповідальності. У великих закладах цим займаються спеціальні відділи управління персоналом або стратегічні департаменти, які контролюють підготовку, реалізацію та моніторинг мотиваційних програм. На малих і середніх підприємствах ці функції можуть поєднуватися з іншими управлінськими завданнями, проте принцип системності, послідовності та аналітичного підходу залишається обов'язковим. Методологічне забезпечення управління мотивацією персоналу ґрунтується на систематичному аналізі результатів роботи, оцінці задоволеності співробітників та визначенні основних факторів, що впливають на їхню ефективність. Для цього застосовуються різноманітні інструменти оцінки, такі як ключові показники ефективності (KPI), анкетування, індивідуальні плани розвитку та інші методи моніторингу. Це дозволяє коригувати мотиваційні механізми з урахуванням специфіки роботи окремих категорій персоналу, їхніх професійних компетенцій, досвіду та психологічних потреб.

Особливе значення у приватних медичних закладах має мотивація, орієнтована на досягнення конкретних результатів. Вона проявляється у стимулюванні підвищення якості медичного обслуговування, скороченні часу очікування пацієнтів, впровадженні сучасних методик лікування та інноваційних технологій. Психологічна підтримка працівників, визнання їхніх досягнень та заохочення ініціативності сприяють формуванню довіри між керівництвом і персоналом, зміцненню командного духу та підвищенню мотивації співробітників. Однією з найбільш гострих і системно невирішених проблем у сфері охорони здоров'я залишається професійне вигорання медичного персоналу. До його причин належать надмірне робоче навантаження, бюрократичні та адміністративні перешкоди [2], недостатній рівень оплати праці, конфліктні ситуації з пацієнтами та їхніми родинами, а також низьке визнання досягнень співробітників. Наслідком цього є емоційне та фізичне виснаження, прояви цинізму, зниження продуктивності, а також підвищена ймовірність змінити місце роботи [2]. Суттєвим протиріччям є те, що хоча вигорання має системний характер і зумовлене зовнішніми обставинами, більшість запропонованих рішень орієнтована на індивідуальний рівень. Існує розрив між «інструментальним» підходом до управління, який оцінює працівників за продуктивністю, та «гуманістичним», що зосереджений на їхньому благополуччі. Ця дихотомія є однією з головних проблем, що потребують невідкладного вирішення. Якщо не усунути першопричини вигорання – надмірне навантаження, бюрократичні бар'єри та низьку оплату праці – реалізація окремих заходів, спрямованих на покращення управління персоналом, буде неефективною. У результаті професійне вигорання зберігатиметься, а плінність кадрів зростатиме, що негативно впливатиме на загальну якість надання медичних послуг.

Отже, управління мотивацією персоналу в приватному медичному закладі є багатокомпонентним процесом, який поєднує економічні, організаційні та психологічні аспекти. Розроблена та впроваджена система стимулювання підвищує продуктивність праці, сприяє покращенню якості медичних послуг, формує корпоративну культуру та забезпечує стійкий розвиток закладу, закріплюючи його конкурентні переваги на ринку медичних послуг.

Список використаних джерел

1. Громцев К.М. Методи і організаційні складові підвищення рівня мотивації персоналу медичного закладу в умовах невизначеності. Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2024. № 4 (74). С. 20- 28. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2024/No4/20.pdf>.
2. Денисенко М. П., Бреус С. В., Левченко О. М. Методи та моделі управління персоналом закладів охорони здоров'я. Актуальні питання економічних наук. 2025. №14. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17009682>.