

Управління кадровими ресурсами закладу охорони здоров'я

Вадим Завалецький

студент групи УЗОЗ-21дист.,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: ZavaletskyiVV@krok.edu.ua

Оксана Кириченко

Науковий керівник:

доктор економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-5244-8323

Зростання ефективності та якості управління персоналом в сьогоdnішніх умовах функціонування є фундаментальними питаннями які потребують вирішення в управлінні закладами охорони здоров'я. Однією із нагальних проблем є управління продуктивністю роботи персоналу і необхідність зростання цієї продуктивності та ефективності виконання персоналом закладу своїх безпосередніх обов'язків. Для підвищення ефективності роботи персоналу закладу запропоновано алгоритм управління персоналом який враховує перелік характеристик притаманних закладам охорони здоров'я які мають безпосередній вплив на ефективність реалізації певних функцій управління персоналом закладу [1]. Впровадження такого алгоритму дасть можливість до налагодження роботи кадрових відділів та здійснення функцій управління персоналом керівниками закладу на всіх його рівнях. Особливістю медичних закладів є те, що вони є складними та динамічними системами і управління в них має здійснюватися із урахуванням факторів динамічності та постійних змін які відбуваються як в оточуючому середовищі так і в динаміці функціонування самого закладу охорони здоров'я. Такі особливості діяльності вимагають від керівників закладу системного бачення та забезпечення функцій управління, організація та забезпечення відповідної мотивації роботи персоналу, а також координації діяльності персоналу. В закладі охорони здоров'я обсяги, складність та динамічність завдань, задач які необхідно вирішувати з метою надання медичних послуг є значними і це вимагає від керівництва злагодженого системного управління.

Впровадження такого алгоритму є необхідним для того, щоб переконатися, що завдання організації виконуються найкраще для досягнення цілей діяльності закладу, а для реалізації цих цілей є наявною необхідна для цього кількість фінансових, кадрових и техніко-технологічних ресурсів. Водночас, слід зазначити, що приймати рішення та реалізувати ту чи іншу діяльність в наданні медичних послуг населенню, закладу охорони здоров'я доводиться в умовах обмежених фінансових ресурсів коли будь які інновації пов'язані із впровадженням нових медичних послуг, процесів їх надання, закупівлі обладнання для діагностики чи лікування пацієнтів обмежуються недостатнім для розвитку закладу фінансуванням. Відповідно, сучасний рівень економічної

мотивації персоналу закладу охорони здоров'я суттєво обмежений і відповідно до цього не може бути повною мірою ефективним.

Іншою значною проблемою і управління закладом охорони здоров'я є наявність та якість кадрових ресурсів внаслідок того, що останні роки спостерігається значний відтік кадрових ресурсів медичних закладів за кордон спричинений низьким рівнем оплати праці медичних працівників в сфері медицини самої країни. Відповідно, заклад охорони здоров'я як і інші заклади в Україні має проблеми із залученням на роботу нових молодих кадрів необхідної кваліфікації та досвіду.

Таким чином, управління закладом стикається із значною кількістю проблем, що ускладнюють ефективну реалізацію його стратегії розвитку та зменшують ефективність його функціонування. Одним із необхідних завдань з управління закладом є забезпечення зниження витрат на його функціонування і водночас зростання якості надання медичних послуг. В цьому аспекті важливим є вміння управляти кадровими ресурсами, що й забезпечує реалізації стратегії розвитку закладу [2].

Таким чином, функція управління персоналом закладу є однією із найбільш важливих для закладів охорони здоров'я бо вона спрямована безпосередньо на реалізацію стратегії розвитку закладу [3].

Управління медичними закладами повинно опиратися на діюче наразі і чинне законодавство тому числі і в аспектах занятості, регулювання понад нормованої праці та інших. Важливим є вміння здійснювати аналіз цих законів та визначення вимог для їх дотримання, а також впровадження заходів для забезпечення виконання вимог законодавства в закладі.

Вагомого значення в управлінні персоналом набуває лідерство тому лідерські якості та їх розвиток є важливим аспектом впровадження сучасного менеджменту в закладі. Важливим аспектом управління виступають планування та розроблення програм розвитку закладу та відповідна мобілізація фінансових, кадрових ресурсів необхідна для успішної практичної реалізації цих програм.

Важливим аспектом забезпечення ефективного управління є провідна роль менеджменту, керівників в здійсненні аналізу організаційних питань та їх подальшому вирішенні, з ініціюванням та розробкою комплексу заходів та дій необхідних для фактичного виконання поставлених перед персоналом задач та досягнення поставлених цілей [4]. Менеджмент, що здійснює безпосереднє управління в закладі повинен бути досвідченим та мати відповідні лідерський якості для того, щоб ефективно врегульовувати конфлікти, що виникають в колективі та зберегти при цьому певний нейтралітет однаково рівне ставлення до всіх членів колективу, об'єктивно вирішуючи проблему яка виникла.

Менеджери закладу також повинні бути лідерами в етичній поведінці та володіти ґрунтовним знаннями, що надасть можливість підтримувати належний рівень трудового потенціалу підприємства та забезпечуватиме ефективне керівництво закладом охорони здоров'я.

Ключові слова: управління; управлінські технології; механізми управління.

Список використаних джерел

1. Алькема В. Г., Сумець О. М., Кириченко О. С. Менеджмент закладу охорони здоров'я: навчальний посібник. К. : ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2021. 323 с.
2. Бояркіна С.І. Перспективи розвитку українського законодавства у сфері забезпечення і реалізації права на охорону здоров'я. Правничий вісник Університету "КРОК" . 2017. Вип. 27. С. 101-107.
3. Бережна Ю. Роль національного кластеру охорони здоров'я формуванні потенціалу сфери охорони здоров'я. Економіст . 2015. № 4. С. 29-33.
4. Білик О.І. Принципи оптимізації системи фінансування охорони здоров'я України. Актуальні Проблеми Економіки. 2017. № 1. С. 210-218.