

Кісіль Л. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В сучасній літературі мотивація персоналу в загальному вигляді визначається як сукупність стимулів, які визначають поведінку кожного індивіда[2]. Мотивація – це певні дії керівника, направлені на поліпшення продуктивності праці робітників, а також залучення та утримання кваліфікованих спеціалістів[3]. Кожний роботодавець самостійно визначає методи та інструменти, які спонукають весь колектив до активної діяльності для задоволення власних потреб та реалізації поставлених завдань. Мотивований співробітник одержує задоволення від праці, проявляє ініціативу та старанно працює. Признання досягнень та заохочування працівників – нелегкий процес. Тому для керівника вкрай важливо вибрати правильну систему мотивації у відношенні до підлеглих [4].

Сучасні методики мотивації персоналу розроблені на базі процесуальних та змістовних теорій мотивації, але, не зважаючи на наявність різноманіття розроблених систем мотивації персоналу, керівникам підприємств приходиться зштовхуватись з деякими перешкодами. Сучасному керівнику потрібно грамотно підійти до проблеми стимулювання праці підлеглих, щоб з найменшими затратами досягти високих показників функціонування організації. Один з самих популярних видів мотивації та підвищення продуктивності праці персоналу – це економічне (матеріальне) стимулювання. Цей вид ділять на два підвиди. Грошове стимулювання – це додаткові виплати за високі показники в роботі (премії, бонуси, проценти від кількості медичного обслуговування клієнтів, збільшення окладу); заохочення здорового образу життя (премії за відсутність лікарняних, заохочення тих ,хто не палить); оплата медичної та соціальної страховки; збільшення заробітної плати за шкідливі умови праці; компенсація телефонного зв'язку та проїзду; грошові виплати на день народження, ювілеї, та при надзвичайних подіях; надання окрім щорічної

тарифної відпустки додаткових відпусток (за сімейними обставинами та у зв'язку із навчанням). Не грошове стимулювання: безкоштовні, або частково оплачувані путівки у санаторії та бази відпочинку для робітників та їх членів сімей; покращення умов праці та матеріально – технічного оснащення; скорочений трудовий день, або тиждень; проведення корпоративних свят; організування екскурсій, походів на концерти, в театр та ін. [1].

Існують багато інноваційних методів мотивування, які можна поділити на три групи: індивідуальні (інформування колективу про особисті досягнення кожного працівника; сумісні святкування значних подій в житті колег; оформлення кабінетів психологічної розгрузки та відпочинку, прийому їжі для персоналу); морально – психологічні (соціальні опитування, діагностування персоналу; проведення тренінгів та змагань, де можна буде виявити лідерів; створити приємну атмосферу у приміщеннях де працюють робітники); організаційні (організування нарад, де можна заслуховувати виступи та пропозиції всіх робітників; адміністрування, що включає: розподіл функціональних обов'язків підлеглих; вивчення нормативної бази, яка функціонує на підприємстві; дотримання етики та деонтології у спілкуванні з співробітниками та клієнтами; розроблення системи заохочень та покарань для всього персоналу); грейдування (критерії оцінювання для винагороди: кваліфікація, освіта, відповідальність, працездатність працівника) [5].

Заклади охорони здоров'я відіграють значну роль у розвитку суспільства. Сфера охорони здоров'я відіграє ключову роль у забезпеченні добробуту та якості життя населення. Обґрунтовані інвестиції в розвиток закладів охорони здоров'я необхідні не лише для задоволення соціальних потреб, саме вони забезпечують зростання національного доходу країни. «Здоров'я є базовою складовою людського капіталу. Тому поліпшення стану здоров'я населення та підвищення тривалості здорового і активного життя є важливим чинником і передумовою економічного зростання, що обумовлює потребу у збільшенні ресурсів соціальної сфери» [6].

За сучасних умов в закладах охорони здоров'я не вистачає кваліфікованих спеціалістів. Недофінансування закладів охорони здоров'я України, низька заробітна плата та недостатня мотивація при високих вимогах до робітників, змушують кваліфікованих спеціалістів покидати професію, або ж їхати на заробітки в інші країни. Сучасна система охорони здоров'я потребує значних змін у механізмі фінансування та системи організації.

На даний час усі заклади охорони здоров'я підлягають реформуванню. А саме здійснюється перехід на контрактну модель публічних державних закупівель медичних послуг, запроваджується чітке визначення базового стандарту загальнодоступної безоплатної медичної допомоги, бюджетним закладам охорони здоров'я надається статус державних (комунальних) неприбуткових підприємств. Керівники підприємств зможуть встановлювати заробітну плату робітникам та вирішувати питання мотивування працівників. А запровадження договірних відносин та контрактної форми оплати надасть змогу розробити та впровадити систему оплати праці медичного персоналу залежно від обсягу та якості виконаної роботи, що стимулюватиме підвищення якості послуг.

Список використаних джерел:

1. Волинець В. В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором / В. В. Волинець // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 92-98.
2. Герцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Герцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман. – Москва: Вершина, 2007.-238 с.
3. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. – Харків: ІНЖЕК, 2007, – 184с.
4. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): монографія / П.З. Капустянський. – Київ: ІПК ДСЗУ, 2007. – 155 с.
5. Гринько Т. В. Грейдування – форма оплати праці на сучасних підприємствах України / Т. В. Гринько, Х. С. Колісник // Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка і менеджмент 2017: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку»: у 11 т. (м. Дніпро, 23-24 березня 2017 р.). – Дніпро: Біла К.О., 2017. – Т. 1. – С. 86-88.
6. Левчук Н.М. Проблеми фінансування охорони здоров'я в Україні: монографія / Людський розвиток, 2008. – С. 85-97.
7. Гринько Т. В. Проблеми формування соціальної відповідальності закладів охорони здоров'я / Т. В. Гринько, О.О. Кузьменко // Управління розвитком. – № 4, 2018. – Т 3. С. 1-7.