

ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ ТЕОРЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Зміни, що відбуваються в Україні корінним чином вимагають змін керівників всіх рангів не тільки у виробничій сфері, але і в соціальній. Все більше цінуються компетенція людини, його професійна підготовка, сприйнятливість до нововведень, творчого пошуку. Особливо актуально це для сфери охорони здоров'я, адже реформування даної галузі віднесено до пріоритетних напрямів реформ, зазначених як у «Стратегії реформ – 2020», Коаліційній угоді так і в Угоді про асоціацію між ЄС та Україною. Стрімкі зміни в суспільстві, економічні негаразди, нестабільна політична ситуація – ці та інші фактори сьогодення створюють несприятливі умови для розв'язання питання розвитку теоретичних аспектів компетентності менеджерів в системі охорони здоров'я, але необхідно пам'ятати що саме вони є тим першим елементом в побудові якісної системи, що дозволить ефективно функціонувати їй надалі, зокрема ефективно розвивати систему охорони здоров'я в цілому. Питання формування ефективного кадрового потенціалу сфери охорони здоров'я, що має стати рушійним організаційно-правовим та управлінським механізмом впровадження змін в охороні здоров'я є першочерговим. Реформаційні процеси у сфері охорони здоров'я у свою чергу показують, що сучасні керівники повинні мати не тільки високий рівень медичних знань, але і добре орієнтуватися в питаннях фінансів, страхування, володіти методами стратегічного планування й управління, вміти ухвалювати комплексні рішення і контролювати їх виконання, забезпечувати цілеспрямовану діяльність організації, володіти мистецтвом встановлювати і підтримувати взаємовідносини з людьми, тобто бути ефективним управлінцем змін [1].

Сьогодні потрібна нова парадигма підготовки управлінців сфери охорони здоров'я, заснована на триєдності їх ролі: конструктора, стратега та лідера. Тобто це означає, що як конструктор, управлінець охорони здоров'я повинен усвідомлювати зміну ролі організаційної структури і потребу у більшій її гнучкості. Як стратег, він повинен визнавати міжорганізаційну залежність та важливість зовнішніх зв'язків, що стають все більш очевидними, і які, в свою чергу, залежать від процесів прийняття рішень в межах даної організації охорони здоров'я. І, нарешті, як лідер, управлінець сфери охорони здоров'я повинен забезпечувати розвиток культури організації охорони здоров'я у відповідності до змін, які відбуваються у внутрішньому та зовнішньому середовищі [1]. Саме на керівників, чи, іншими словами, провідників системи охорони здоров'я лягає відповідальність за таку організацію її ефективної діяльності, яка б забезпечила головну мету організації – збереження здоров'я громадян України. При підготовці менеджерів в охороні здоров'я слід враховувати двоїстість структурної будови системи: з одного боку – це діяльність органів і систем, спрямована на збереження здоров'я людини, а з іншого – це діяльність органів і систем, спрямована на повернення здоров'я людини. Організації охорони здоров'я є унікальними та відмінними від інших типів організацій, що працюють в економічному чи промисловому руслі [2, с.124].

Адже в той час, як організації охорони здоров'я змінюються, щоб пристосуватися до нових внутрішніх і зовнішніх викликів, багато таких традиційних способів керівництва, як: ієрархічна драбина, мотивація, основи влади і комунікаційні засоби залишаються старими. Сьогодні управлінці охорони здоров'я повинні «заново винайти свою професію», щоб пристосуватися до нових вимог, які виникають на шляху до якісно нової системи охорони здоров'я та управління нею [3]. Потрібно: змінювати принципи освітніх програм з управління охороною здоров'я, включаючи: систему оцінки управлінських компетенцій слухачів і моніторингу якості навчання; запрошуючи провідних українських і зарубіжних експертів;

виконуючи наскрізні проектні роботи, тематична спрямованість яких відповідає основним напрямам реформування охорони здоров'я України; застосовуючи при цьому інноваційні освітні технології [4]. Спробувати знайти механізм компетентності менеджерів в системі охорони здоров'я, який містив в собі набір ключових параметрів, що дало б можливість ефективно працювати цій галузі.

Література:

1. Білинська М.М. Розвиток інтелектуального та кадрового менеджменту в державному управлінні охороною здоров'я / М.М. Білинська, Т.П. Попченко // Державне управління: теорія та практика. – 2006. – № 1. – Режим доступу до журн. : <http://nbuv.gov.ua/e%2Djournals/DUTP/2006%2D1>.
2. Вороненко Ю.В., Литвинова О.Н. Менеджмент та лідерство в медсестринстві – Тернопіль: Укрмедкнига, 2001. – 368 с
3. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників Випуск 78 Охорона здоров'я: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 берез. 2002 р. N 117 – Редакція від 23 груд. 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.moz.gov.ua/ua/portal/dn_20020329_117.html.
4. Шоробура І.М. Менеджмент [текст] навчальний посібник / І.М. Шоробура. – Хмельницький, 2014. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.google.com>.

Марина НАГАРА

Тернопільський національний економічний університет

ЗАСТОСУВАННЯ ГРЕЙДИНГОВОЇ СИСТЕМИ ПРЕМІЮВАННЯ ДЛЯ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку економіки України мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства все більше набуває пріоритету в розвитку національної економіки, тому що позиція кожної окремої країни визначається не лише забезпеченістю основними видами стратегічних матеріальних ресурсів, але і безпосередньо залежить від досягнень підприємств в області інновацій, здатності створювати і ефективно використовувати нові знання, виступаючи необхідною умовою успішної конкуренції і економічного зростання. В таких умовах первинного значення для вітчизняних підприємств набуває використання системи преміювання працівників за узагальненими грейдами.

Система грейдів на сьогоднішній день є однією з найбільш обґрунтованих систем нарахування посадових окладів на основі факторного методу та математично-матричних моделей. Автором цієї методики є американський вчений-економіст Едвард Хей. Грейдинг (або система грейдів) – спосіб оптимізації розстановки ресурсів організації, який дає змогу [1, с. 142]: поєднати систему преміювання та розподілу соціальних пільг; розрахувати відповідність очікуваних заробітних плат від динаміки ринку праці; упорядкувати оплату праці (принцип внутрішньої справедливості, який покладений в основу системи, дає змогу уникати розбіжностей заробітних плат всередині організації); підвищити керованість (таким чином, щоб кожний працівник розумів, що його дохід напряму залежить від оцінки його посади); [2, с. 73] збільшити прозорість компанії для інвесторів (за рахунок стандартизації системи управління) і відповідно підвищити її капіталізацію (вартість).

Сутність грейдингу – у співставленні внутрішньої значущості посад для організації (внутрішня цінність) з цінністю даного виду роботи на ринку праці (зовнішня цінність). У нашому випадку, ми розглядаємо грейди посад працівників підприємств, які визначаються на основі їх приналежності до відповідного рівня управління підприємством та отриманими внаслідок оцінювання балами. Для кожного грейду розробляють шкалу преміювання, тобто величину премії працівників за результатами здійснення інноваційної діяльності змінюється залежно від грейду його посади.

На наш погляд, застосування системи преміювання інноваційної діяльності за грейдами з урахуванням результативності інноваційної діяльності підприємства і рівня заробітної