

для суб'єктів системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

#### **Використані джерела**

1. Коваль О.П. Удосконалення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні. //Стратегічні пріоритети. 2017. № 3. С. 51–58.
2. Плоніцька Т.Г. Загальнообов'язкове соціальне страхування в Україні.// Ринок страхових послуг. 2018. №12(427). С. 24.

**Юрик Галина**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Дяків О.П.)

### **ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У РОЗВИТКУ СЕРЕДНЬОГО МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ**

Інноваційною системою менеджменту в закладах охорони здоров'я є така гнучка система управління персоналом, яка враховує і формує потреби в роботі із персоналом, що здатні розробляти, впроваджувати і широко використати інновації. З метою розвитку останніх потрібні фахівці, які будуть генерувати інноваційні ідеї. Тому подальший розвиток системи охорони здоров'я в умовах інноваційного менеджменту, значною мірою, залежить від культури і якості базової освіти, професійного рівня, якості підготовки, раціонального і практичного використання середнього медичного персоналу.

Роль медичної сестри в сучасній охороні здоров'я значно змінилася і посилилася, оскільки, медична сестра стала рівноправним партнером лікаря. У своїй новій якості, медична сестра здатна планувати сестринський процес, а також приймати самостійні рішення. Медична сестра є потужною складовою кадрового ресурсу медичних організацій. Тому інноваційні процеси дадуть можливість впроваджувати нові механізми функціонування медичних закладів з рівноправними лікарськими і сестринськими організаційними структурами, вводити реєстри фахівців сестринської справи і сестринської документації, використовувати інноваційні сестринські технології, розвивати сучасні сестринські доказові практики фундаментальної і прикладної сестринської науки, перерозподіляти і чітко розмежувати функціональні обов'язки між лікарями і медсестрами різних рівнів. У інноваційній моделі медсестра буде виступати в ролі менеджера, активно братиме участь в раціональній організації лікувально-діагностичного процесу. Як компетентний фахівець, систематизуватиме і індивідуалізуватиме догляд за хворими, буде активним

членом лікувальної бригади, професійно і самостійно надаватиме допомогу пацієнтам з використанням сучасних технологій сестринського процесу. Відповідно розшириться коло обов'язків, сформується професійні компетенції, які сприятимуть готовності і можливості працівника на основі спеціальних (професійних) знань, вмінь та навичок ефективно виконувати безпосередні функціональні обов'язки [2]. Інноваційні технології управління персоналом у розвитку середнього медичного персоналу можуть бути представлені за наступними напрямками (табл. 1).

Таблиця 1

**Інноваційні технології управління персоналом у розвитку середнього медичного персоналу**

<b>Підсистема</b>	<b>Зміст підсистеми</b>
Планування персоналу	припускає попередню роботу з формування системи інноваційної діяльності, що виконує функції розробки кадрової політики і стратегії управління персоналом, проводить HR-аналітику кадрового потенціалу, стану ринку праці, показників планування і прогнозування потреби в середньому медичному персоналі.
Розвитку персоналу	здійснює навчання, перепідготовка і підвищення кваліфікації, введення в посаду і адаптація нових працівників, оцінка кандидатів на вакантну посаду, поточна періодична оцінка кадрів, реалізація ділової кар'єри і службово-професійного просування, організація роботи з кадровим резервом.
Мотивації і стимулювання персоналу	вивчає складові мотивації трудової діяльності середнього медичного персоналу, розробляє форми і системи оплати праці, морального заохочення, додаткові форми мотивації – не грошової і моральної.
Оцінка персоналу	оцінка за результатами роботи медичної сестри проводиться керівництвом лікувальної установи за такими напрямками: виконання стандартів сестринського (медичного) догляду, психологічна підтримка пацієнта; індивідуальний підхід до пацієнта; отримання згоди пацієнта на проведення сестринського (медичного) догляду тощо.

Отже, розвиваючи інноваційні технології менеджменту у розвитку середнього медичного персоналу ми збільшуємо довіру пацієнтів до медичних сестер, а також покращуємо якість наданих послуг закладами охорони здоров'я.

**Використані джерела**

1. Александрова Н. Применение инновационных подходов в управлении персоналом. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30535754>.
2. Дяків О., Прохоровська С. Методичні підходи щодо формування лідерських компетенцій менеджера. Вісник Донецького національного університету. Спецвипуск. том 1. 2012. С. 74–78.