

Отже, удосконалення організаційної форми управління земельними ресурсами повинно здійснюватись з урахуванням об'єктивних закономірностей її розвитку: відповідності рівня організації управління рівню розвитку організаційно-економічної системи, забезпечення оптимального співвідношення управлінських структур та інших заходів щодо вдосконалення системи, які мають бути адекватними перетворенням, що здійснюються в економіці країни. Відповідно до зазначених організаційних завдань до системи управління земельними ресурсами на регіональному рівні доцільно включити підрозділи: комплексного аналізу і прогнозування соціально-економічного розвитку землекористування, регіону і платежів за землею; територіального землекористування агрокомплексу; охорони земель; інформаційного обслуговування.

Використані джерела

1. Дорош О. С. Управління земельними ресурсами на регіональному рівні. Київ: ТОВ «ЦЗРУ», 2004. 142 с.
2. Bondarenko V. M., Shevchuk H. V. Problems, development and implementation of the rational marketingstrukture inenterprises in the fruit and vegetable industry. *Economics and Finance*. 2018. №9. С. 121–131.
3. Avhustyn R., Demkiv I., Kotys N. Modeling the assessment of the probability of shadowing and spread of corruption in the social system and the sphere of public services Conference Proceedings Advanced Computer Information Technologies. Cheske Budejovice, Czech Republic, June 5-7, 2019, S.388-392.

Олекса МЕУШ

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ
Науковий керівник – д.н.держ.упр., доц., проф. кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ТНЕУ
Віталій ТОЛУБ'ЯК

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Рациональне використання трудових ресурсів є одним з основних умов ефективного функціонування закладів охорони здоров'я, що сприяє максимальній забезпеченості населення необхідною медичною допомогою. Наявність достатньої кількості висококваліфікованих медичних працівників є найважливішою умовою надання громадян країни якісних медичних послуг. Важливим інструментом в процесі управління трудовими ресурсами виступає стимулювання підвищення їх рівня професійних навичок, як запорука

зростання якості надавання медичних послуг.

Під стимулюванням праці працівників у сфері охорони здоров'я розглядають процес зовнішнього впливу (за допомогою матеріальних, нематеріальних та адміністративних важелів) на установки персоналу (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації) з метою трансформації останніх у напряму узгодження особистих інтересів працівників з інтересами роботодавця та споживача медичних послуг [1].

Відмітимо, що сфера охорони здоров'я – це складна система, в якій трудові ресурси відіграють особливо важливу роль. Зацікавленість в роботі, високій рівень стимулювання обумовлюють надання якісних та своєчасних медичних послуг, а це безпосередньо формує високі показники рівня здоров'я в країні та підґрунтя для оздоровлення нації. Від ефективності функціонування системи матеріального стимулювання праці персоналу закладу охорони здоров'я залежать основні економічні показники діяльності організації, зростання рівня добробуту суспільства та сприятливий соціально-психологічний клімат [2].

Система стимулювання праці персоналу закладів охорони здоров'я повинна відповідати особливостям їх господарської діяльності, а також специфічним особливостям праці медичних працівників. Крім цього, слід враховувати той факт, що фінансові ресурси медичних закладів в Україні вкрай обмежені і не можуть бути збільшені з об'єктивних причин. Тому вдосконалення системи матеріального стимулювання можливе тільки при справедливому і об'єктивному перерозподілі наявних фінансових ресурсів, що спрямовуються на матеріальне стимулювання медичного персоналу.

Основні проблеми та напрямки вдосконалення системи стимулювання праці персоналу закладу охорони здоров'я відображено в табл. 1.

Таблиця 1

Основні проблеми та напрямки вдосконалення системи стимулювання праці персоналу закладу охорони здоров'я

Проблеми	Напрямки вдосконалення
1. Нестача персоналу: високий рівень сумісництва, низький рівень укомплектованості.	1. Якісний підбір персоналу. 2. Підвищення трудового потенціалу медичної установи не за рахунок скорочення посад.
2. Відсутність вираженої системи стимулювання працівників.	1. Підвищити ефективність діяльності персоналу. 2. Розробити нові стимулюючі заходи і застосувати їх в закладах охорони здоров'я.
3. Високий рівень незадоволеності організацією і умовами праці.	1. Підвищити показники діяльності співробітників закладів за допомогою ефективної організації праці. 2. Забезпечити співробітникам сприятливі умови праці.
4. Незначне скорочення темпу	1. Необхідно підтримувати та з кожним роком

Проблеми	Напрямки вдосконалення
росту заробітної плати.	підвищувати рівень середньої заробітної плати всіх категорій медичних працівників.
5. Низький рівень стимулювання праці.	1. Розробити методiku щодо вдосконалення стимулювання праці в закладах охорони здоров'я

Примітка. Складено на основі інформації МОЗ України

Так як головними цілями діяльності закладів в сфері охорони здоров'я є збереження трудового потенціалу держави, збереження і підтримка здоров'я населення, в основу пропозицій щодо вдосконалення системи стимулювання персоналу повинна бути покладена концепція якості. Розробка показників та критеріїв стимулювання медичного персоналу ґрунтується на оцінці якості надання медичної допомоги – якості медичної послуги.

Складовими якості медичної допомоги є: якість структури, якість технології і якість результату. Якість структури визначається на двох рівнях: мікроінституціональному (оцінка матеріально-технічної бази медичного закладу, його фінансове та кадрове забезпечення) і індивідуальному (оцінюються професійні якості медичного працівника та лікувально-діагностичні заходи).

Складова «якість технології» включає технології, діагностику, лікування, дотримання стандартів. Вона відображає, наскільки оптимальним є комплекс лікувально-діагностичних заходів, наданих конкретному пацієнту.

За допомогою якості результату відбувається порівняння досягнутих результатів із запланованими. Планованими результатами виступають динаміка стану здоров'я окремого пацієнта в звітному періоді, а також стан здоров'я населення території, що обслуговується. В даному випадку враховується також співвідношення досягнутих результатів з економічними показниками.

Таким чином, перераховані структурні компоненти якості медичної допомоги є тісно пов'язаними між собою, взаємовпливаючими і взаємообумовлюючими. Тому при формуванні системи стимулювання, заснованої на оцінці якості медичної допомоги, вони повинні бути враховані в комплексі. Відповідно до структури якості оцінка медичної допомоги, яка лягає в основу системи стимулювання медичного персоналу закладу охорони здоров'я, повинна проводитися на основі трьох методичних підходів – структурному, процесуальному і результативному.

Використані джерела

1. Кизима І.С. Стимулювання ефективності праці медичного персоналу: автореф. дис. канд.екон. наук. Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, Київ. 2007. 26 с.
2. Шаповал С. С., Каташинська М. О. Інновації в системі оплати, стимулювання та мотивації труда працівників сфери охорони здоров'я в Україні. URL: <http://intkonf.org/ken-shapoval-ss>