

Це дозволить забезпечити конкурентоспроможність лікарні на ринку медичних послуг, знизить ризики втрати економічної безпеки організації, сприятиме підвищенню якості надаваних медичних послуг, ступеня адаптованості КНП як системи до змін агресивного зовнішнього середовища, створить реальну основу для досягнення тактичних та стратегічних цілей досліджуваного закладу охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Управління змінами в системі охорони здоров'я України: історія та уроки пілотних регіонів: навчальний посібник [Лехан В.М., Крячкова Л.В., Волчек В.В.]. Дніпропетровськ. 2016. 56с.
2. Методологія системного підходу та наукових досліджень: опорний конспект лекцій. Уклад. Н.В. Фоміцька. Х.: Вид-во ХарPI НАДУ "Магістр", 2015. 60 с. URL: <http://www.kbuara.kharkow.ua/e-book/2015-mspnd/doc/01.pdf>

Гречанюк Юрій

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Островецьких В.М.)

ІННОВАЦІЙНІ СХЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ДО ІНТЕНСИВНОЇ ТА ЯКІСНОЇ ПРАЦІ

У нинішніх соціально-економічних умовах головним надбанням закладів охорони здоров'я є не стільки наявність фінансових ресурсів та можливість фінансового забезпечення своєї діяльності і не матеріально-технічне забезпечення їх діяльності, скільки співробітники. Персонал – це цінний ресурс, капітал, в який необхідно вкладати інвестиції для отримання необхідного результату.

На сьогоднішній момент багато українських закладів охорони здоров'я все частіше і частіше стикаються з дефіцитом кваліфікованих кадрів, що призводить до усвідомлення вищим керівництвом в сфері охорони здоров'я необхідності вивчення та

застосування нових підходів, сучасних тенденцій в сфері мотивації персоналу.

В рамках підвищення ефективності системи мотивації персоналу закладів охорони здоров'я ми пропонуємо розробити та запровадити в їх практичну діяльність альтернативні схеми стимулювання праці працівників.

Перша пропонована схема ґрунтується на стимулюванні за результатами оцінки на основі ключових показників ефективності (КПЕ). Оцінка на основі КПЕ – це послідовність етапів з визначення та контролю виконання індикаторів, спрямованих на підвищення якості надання медичних послуг. Така оцінка становить безперервний цикл пов'язаних між собою етапів, у ході яких на постійній основі проводиться вимірювання якості виконання процесів та визначення заходів щодо підвищення їхньої ефективності.

Мета проведення оцінки системи мотивації медичного персоналу закладу охорони здоров'я на основі КПЕ полягає у: підвищенні доступності, ефективності роботи і якості надання медичних послуг; підвищенні рівня мотивації співробітників; розвитку кадрового потенціалу, підвищенні рівня компетентності співробітників щодо надання медичних послуг.

Впровадження оцінки на основі КПЕ дозволить медичним працівникам: зрозуміти критерії оцінки ефективності їх роботи; отримувати регулярний зворотний зв'язок від керівника і пацієнтів; мати підстави для визнання заслуг та додаткової винагороди за досягнення результатів.

Механізм стимулювання за результатами оцінки на основі КПЕ включає: формування списку рекомендованих індикаторів для проведення оцінки на основі КПЕ; підготовку та проведення оцінки на основі КПЕ; заповнення Карти КПЕ; розрахунок розміру надбавки (фінансового стимулу) за результатами виконання КПЕ.

Отже, за результатами оцінки на основі КПЕ до медичних працівників можна застосувати такі стимули/мотиватори: надбавка за досягнення КПЕ на рівні закладу охорони здоров'я; занесення на

Дошку пошани закладу охорони здоров'я і публічне висловлення подяки на зборах колективу (грамоти і сувеніри); переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування, у просуванні по роботі; врахування побажань працівника при наданні додаткової оплачуваної відпустки.

Наведені стимули/мотиватори слід застосовувати в комплексі. Наприклад, якщо медпрацівникам, які проходять оцінку, вдалося досягти цільових значень КПЕ, то для них розраховується надбавка за результатами кварталу.

Наступна схема ґрунтується на стимулюванні залученості та ініціативності медичних працівників щодо оптимізації процесів у рамках надання медичних послуг.

Одним з важливих аспектів підтримки в колективі атмосфери відкритості, ініціативності, небайдужості є залучення персоналу до впровадження покращень у процесах, організації праці, умовах роботи.

Впровадження даної схеми стимулювання спрямоване на досягнення таких цілей: оптимізацію процесів у сфері надання медичних послуг шляхом пошуку та усунення «вузьких місць»; стандартизацію процесів та коректний перерозподіл обов'язків у сфері надання медичних послуг між медичними працівниками; підвищення рівня ініціативності, залучення медичного персоналу до пошуку шляхів поліпшення умов та покращення якості надання медичних послуг.

Схема стимулювання залученості та ініціативності медпрацівників щодо оптимізації процесів у рамках надання медичних послуг включає такі елементи: 1) визначення «вузьких місць» і проблем у наданні медичних послуг; 2) ініціювання роботи над проблемою/пропозицією в рамках робочих груп; 3) впровадження змін, запропонованих робочою групою, та оцінка отриманих результатів; 4) застосування стимулів/мотиваторів до медичних працівників, які підлягають стимулюванню в рамках цієї схеми.

Отже, рекомендовані стимули/мотиватори слід застосовувати після підбиття квартальних підсумків ефективності роботи робочих груп та визначення результатів впровадження ідей, запропонованих медпрацівниками за цей період.

Гринчак Вадим

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Демків І.О.)

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ІМІДЖУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Для прийняття рішень щодо управління іміджем організації, необхідно, перш за все, здійснити його оцінку та вже на основі проведеного оцінювання обирати стратегію подальших дій. Результати цієї оцінки дозволять отримати деталізовану картину про стан іміджу організації, а також використовувати отримані результати в якості основи для подальшої реалізації імідж-стратегії в рамках стратегії подальшого розвитку.

Проаналізуємо можливі причини, за яких організації варто оцінити свій імідж. Їх може бути відразу декілька:

- керівництво організації хоче об'єктивно оцінити її становище у галузі відносно прямих та непрямих конкурентів;
- організація цікавиться думкою про неї у різних суб'єктів ринку та хоче свідомо вплинути на одну з цільових груп;
- керівництво вирішило оцінити реальну вартість організації;
- організація стала об'єктом «чорного піару», що безпосередньо відобразилось на погіршенні її репутації.

Оцінка іміджу організації є складним процесом. Це пов'язано із тим, що в іміджі концентруються об'єктивні і суб'єктивні цінності, закладені в основу діяльності організації. Сукупність цих цінностей визначає конкурентні переваги організації.

Розроблені зарубіжними та вітчизняними вченими методи оцінки іміджу організації можна умовно розділити на дві основні