

України. - 1998. - № 24. - Ст. 3.

3. Програма інтеграції України до Європейського Союзу [Електронний ресурс] : 1каз Президента України від 14 верес. 2000 р. № 1072/2000 - Режим доступу: <http://www/zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0001100-00>. - Назва з екрану.

### **СВИСТАК І.М.**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»  
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і  
муніципального управління Круп'як Л.Б.)

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ ДОСЛІДЖУВАНОЇ МЕДИЧНОЇ УСТАНОВИ**

Охорона здоров'я є надзвичайно складною системою державних і громадських заходів правового, економічного, соціального, наукового, культурного, освітнього, організаційного, технічного, санітарно-гігієнічного та медичного характеру, спрямованих на збереження і зміцнення здоров'я людей, подовження тривалості активного життя і працездатності, створення сприятливих для здоров'я умов побуту і праці, забезпечення гармонійного фізичного і психічного розвитку дітей та підлітків, запобігання хворобам та їх лікування [1].

Критична ситуація у сфері охорони здоров'я в Україні вимагає вироблення єдиної державної політики щодо її реформування. Неухильне підвищення рівня добробуту людей, суттєве поліпшення функціонування системи охорони здоров'я у спосіб її реформування з метою підвищення якості медичних послуг, їх доступності, запровадження стимулів для здорового способу життя населення та належних умов праці визначено одними із основних пріоритетів політики реформ.

У таких умовах удосконалення системи організації праці в медичних установах та їх структурних підрозділах є фактором

покращення діяльності цих установ, підвищення якості лікування та забезпечення безпеки пацієнтів.

Функціонування системи організації праці та її елементів в структурному підрозділі медичної установи вимагає одночасного впливу на чотири чинники праці: „організаційний” (порядок роботи, правила її виконання); „чинник часу” (за який проміжок часу мають виконуватись елементи трудової діяльності); „людський” (характеристика фахових якостей, особисті характерологічні особливості); „технічний” (необхідні технічні засоби для здійснення трудового процесу). Це зумовлює необхідність вдосконалення системи організації праці в структурному підрозділі досліджуваної медичної установи за такими напрямками:

- уточнення завдань організації праці;
- удосконалення стилю керівництва;
- розвиток мотиваційного механізму вдосконалення системи організації праці в структурному підрозділі досліджуваної медичної установи.

Вдосконалення системи організації праці в структурному підрозділі досліджуваної медичної установи через уточнення завдань організації праці в цілому має виходити з того, що адміністрація ТОККПНЛ повинна розробляти і реалізовувати комплексні заходи щодо охорони праці, а план таких заходів має включатися до колективного договору.

Загалом, відображення питань соціально-економічного характеру і захисту медичних працівників у колективному договорі повинно охоплювати розгляд наступних аспектів: економічного, соціального, демографічного, регіонального.

Істотні позитивні зрушення в ефективності праці медичного персоналу медичної установи можуть бути досягнуті за умови всебічного перегляду діючого механізму її стимулювання. В якості такого механізму доцільно розглядати сукупність політичних, фінансових, соціально-економічних, організаційних, морально-психологічних та інших важелів, інструментів і методів впливу, що діють на макро-, мезо-, мікроекономічному й особистісному рівнях та спонукають медичних працівників до ефективної праці шляхом узгодження їх особистих інтересів з інтересами роботодавця та споживачів медичних послуг.

Для вдосконалення системи організації праці в структурному підрозділі досліджуваної медичної установи через удосконалення стилю керівництва важливо враховувати психологічні умови оптимізації цього стилю. Тому, в процесі спільної діяльності членам медичного колективу необхідно підтримувати контакти між собою для передачі інформації і координації зусиль.

Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі досліджуваного структурного підрозділу виступає одним із факторів ефективного функціонування цього підрозділу і його працівників. При формуванні цього клімату керівник повинен враховувати фактори мікросередовища, основними з яких є:

- особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі та ступінь задоволення медичних працівників цими факторами;
- особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною;
- рівень власної психологічної культури та культури медичних працівників.

Отже, основними факторами, які повинні враховуватися керівником при формуванні й удосконаленні стану соціально-психологічного клімату в колективі досліджуваного структурного підрозділу, є:

- зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту медичних працівників;
- ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків із співробітниками;
- власний стиль керівництва;
- задоволеність керівника відділення медичними працівниками-співробітниками.

#### *Література:*

1. Дзюндзюк В. Б. Особливості вироблення стратегій в публічних організаціях / В.Б.Дзюндзюк, М.С.Мартинюк // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. – Х.: ХРІДУ УАДУ, 2009. – Вип. 2 (36). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2009-2/doc/1/02.pdf>.