

ДонДУЕТ, 2016. 471 с.

2. Богач, Ю. А. Удосконалення системи оцінювання діяльності працівників у медичних установах // Формування ринкових відносин в Україні. 2015. № 2. С. 148-152.

3. Виноградський М. Д. Управління персоналом. : навч. посібник / Виноградський М. Д. , Виноградська А. М., Шканова А. М. К. : Центр учбової літератури, 2009. 502 с.

4. Друкер П. Менеджмент в ХХІ веке : [учебное пособие] / П. Друкер ; пер. с англ. М. : Вильямс, 2001. 272 с.

Крохмалюк Мар'яна, Дудка Денис

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

ОСОБЛИВОСТІ КООРДИНАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ У ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Заклади охорони здоров'я – це складні соціальні системи специфічної галузі народного господарства, покликані забезпечити реалізацію складного соціального принципу – збереження та покращання здоров'я громадян, надання їм кваліфікованої лікувально-профілактичної допомоги.

Сама по собі проблема налагодження координації діяльності персоналу полягає у використанні внутрішньої структури, методів підвищення продуктивності праці та мотиваційних стимулів для того аби максимально підвищити внутрішню ефективність діяльності медичного закладу.

Щоб зрозуміти сутність та навчитись координувати діяльність персоналу закладу охорони здоров'я, необхідно застосовувати системні підходи. Хоча кожен вид діяльності, кожна функція чи відділ організації охорони здоров'я можуть розглядатися окремо, як такі, що мають свої унікальні вимоги та розглядаються під різним кутом зору. Одночасно необхідно розуміти, що між більшістю видів діяльності та функціями існує взаємна залежність та взаємний вплив.

Тобто певний набір функцій та видів діяльності стає структурним елементом для іншого набору, який, у свою чергу, служить складовою третьої системи.

Процеси, які протікають в закладах охорони здоров'я, можна описати через виконання наступних первинних функцій, а саме[4]:

- виробнича функція;
- наведення мостів;
- експлуатація, обслуговування системи і підтримання її життєздатності;

- пристосування;
- управління та влада.

Закладам охорони здоров'я притаманно ряд відмінностей від інших видів організацій. Зокрема до таких особливостей можна віднести:

- більш складне визначення та вимірювання результатів;
- виконувана робота дуже різноманітна та складна;
- більшість роботи за своєю природою є терміною та невідкладною;
- робота не допускає терпимості до невизначеності та помилок;
- виробнича діяльність надзвичайно взаємопов'язана з іншими видами роботи, вимагає високого ступеня координації дій різних професійних груп;
- робота потребує надзвичайно високого ступеня спеціалізації. Члени організацій – фахівці високого рівня, вони передусім бережуть честь мундира і віддані своїй професії, а інтереси організації для них – на другому місці;
- існує лише незначний контроль за виконанням роботи лікарями та за витратами з боку адміністрації організації, тобто тієї групи працівників, яка несе найбільшу відповідальність за всі справи перед населенням та державою;
- у багатьох організаціях охорони здоров'я, особливо у лікарнях, існують подвійні повноваження, що викликає проблеми в координації та підзвітності і приводить до змішування ролей[1].

Зміст процесу координації діяльності медичної установи та її медичного персоналу розкривається через розвиток функціональних залежностей, підпорядкування вимогам структури, що виражає інтереси цілого, частин та елементів. Тобто, процес координації діяльності медичної установи та її медичного персоналу передбачає забезпечення сумісності складових на таких рівнях:

- елементів (середнього і молодшого медичного персоналу);
- частин (окремих підсистем медичної установи);
- цілого (сумісність кадрової та інших організаційних підсистем з медичною установою як цілісною системою);
- системи (медичної установи) із зовнішнім середовищем (глобальнішою системою) [2].

Головним завданням координації діяльності медичної установи є досягнення узгодженості в роботі всіх її організаційних підсистем і елементів (рівнів і ланок управління) шляхом встановлення раціональних зв'язків між ними з метою забезпечення стійкості і цілісності медичної установи як системи[3].

Отже, координація діяльності медичного персоналу дозволяє медичній установі отримати такі переваги:

- належним чином організувати надання медичної допомоги і медичних

послуг завдяки: організації процесу надання медичної допомоги; прийняття професійних рішень; проведенню медико-санітарної роботи;

– забезпечити задоволеність споживачів медичною допомогою і медичними послугами, в тому числі, завдяки дотриманню медичним персоналом своїх функціональних обов'язків та професійної етики.

Використані джерела:

1. Басва О. В. Менеджмент у галузі охорони здоров'я : навч. посібник. К. : Центр учб.л-ри, 2008. 640 с.

2. Калдерон Адизес Ицхак. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные : пер. с англ. М. : АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2012. 198 с.

3. Стаут Л. У. Управление персоналом: настольная книга менеджера : пер. с англ. М. : ООО “Изд-во “Добрая книга”, 2009. 536 с.

4. Шортел С., Калюжний А. Менеджмент в охороні здоров'я. пер. з англ. К. : Основи, 1998. 500 с.

Крук Олег

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Сkochиляс С.М.)

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ОЦІНКИ І МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах, що склалися в Україні на сучасному етапі розвитку, проблема мотивації особистості в процесі її праці набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед підприємством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності і продуктивної праці.

Чинна система мотивації праці персоналу на вітчизняних підприємствах є недосконалою через: відсутність чітких і дієвих критеріїв оцінки роботи працівника; «зрівняйлівки» в системі преміювання; низьку зацікавленість працівників до праці, оскільки не завжди мають чітке уявлення про те, за які дії вони будуть винагороджені.

Доповнюючи вказане вище, зазначимо, що чітка цілеорієнтація роботи персоналу, його інформування про те, за які дії він буде мотивований дозволить регулярно проводити оцінку досягнень персоналу за наперед встановленими показниками. У науковій літературі такий підхід отримав назву «атестація за цілями».

Щодо здійснення оцінки персоналу, встановлення чітких і дієвих критеріїв оцінки роботи працівника вкажемо на те, що існує багато підходів до оцінки