

та інформаційних повідомлень. Щоб відбулися глибокі зміни у зв'язках з громадськістю, потрібен перехід до розуміння комунікації як інструмента стратегічного управління.

Таким чином можна стверджувати, що соціальна комунікація є найбільш складним видом комунікації. Важливою стає необхідність постійної підтримки двостороннього потоку інформації, а також розуміння владою того, що комунікативна політика не має автоматично впливати з організаційної політики, а повинна формуватися шляхом узгодження. Підґрунтя такого підходу становить принцип, за яким аудиторія, як правило, допускає вплив на себе лише в тому разі, якщо влада або організація готові до діалогу з нею (безпосередньо або опосередковано) заради узгодження принципів своєї діяльності. Це і стане важливим чинником покращення здоров'я населення України шляхом формування у нього мотивованого відповідального ставлення до особистого здоров'я та здоров'я членів родини.

Використані джерела

1. Августин Р. Р., Богач Ю. А. Управління інформаційними зв'язками : навч. посіб. Тернопіль : ТНЕУ, 2013. 241 с.
2. Конфисахор А.Г. Психология власти. СПб.: Питер, 2004. 235с.
3. Богатирьова Р.В. Детермінанти здоров'я та національна безпека. К.: ВД «Авіцена», 2011. 448 с.
4. Корнев М. Н., Фомічова В. М. Психология массовой поведінки. К., 2000. 47с.
5. Набруско В. І. Формування громадської думки в умовах легітимації політичної влади (масовокомунікативний вимір). К. Київ, 2007. 59 с.
6. Ібрагімова І. Інформаційне суспільство та взаємодія влади з громадськістю: вимоги ефективності. *Вісн. НАДУ*. 2004. №1. С. 36–42.

Ігор ДРОБНЕР

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Лідія КРУГ'ЯК

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Людський чинник в будь яких організаціях є одним із пріоритетних, що спонукає до вивчення особливостей та мотивів поведінки працівника. Практика управлінської діяльності свідчить, що професійні вміння працівника приносять організації бажаний результат лише у випадку його зацікавленості у результатах своєї праці. Відтак, в умовах реформування медичної галузі одним із пріоритетних напрямів забезпечення належної якості надання медичної допомоги є створення ефективної системи мотивації професійної активності

працівників в закладах охорони здоров'я, яка б відповідала реаліям середовища функціонування закладів охорони здоров'я, враховувала б ієрархію потреб медичних працівників та чинники впливу на процес винагородження.

Мотивація в менеджменті – це комплексний підхід до управління персоналом, спрямований на створення спонукальних мотивів, метою яких є продуктивне виконання співробітником своїх обов'язків [1].

Ефективність мотивації залежатиме від того, наскільки реалізуються стратегічні цілі організації за рахунок вмотивованості персоналу. У свою чергу, мотивація працівників буде визначатися тим, наскільки повно організація забезпечує задоволення їх основних потреб. Отже, основне призначення мотивації – поєднати інтереси працівника зі стратегічними цілями організації [2].

В закладах охорони здоров'я у процесі професійної активності основними мотивуючими факторами для медичних працівників стають:

- відчуття корисності і важливості роботи (таким чином, вони усвідомлюють соціальну значимість своєї праці в суспільстві);
- почуття морального задоволення (можливість займатися улюбленою справою, хороший соціально-психологічний клімат у колективі);
- різні форми заохочень (у першу чергу медичні працівники виділяють оцінку з боку керівництва їх професіоналізму на нарадах, грошову премію, вшанування в зв'язку з значною подією в їх житті, вручення пам'ятного подарунка, а також винесення подяки головним лікарем);
- підвищення кваліфікації та навчання (професія медичного працівника відноситься до тієї категорії, якій необхідно постійно підвищувати свій професійний рівень, бути в курсі нововведень у галузі медичної науки. У певних випадках ця вимога може бути життєво важливою).

Основними демотивуючими факторами у професійній діяльності медичних працівників є низький рівень заробітної плати та несприятливі умови праці. Через матеріальні труднощі багато працівників змушені працювати за сумісництвом, іноді далеко від безпосередньої професійної діяльності, що негативно впливає на їх лікарську кваліфікацію [3].

В закладах охорони здоров'я ретроспективні методи мотивації медичного персоналу здебільшого сприяють зменшенню ефективності використання трудових і матеріальних ресурсів. Не лише рівень заробітної плати, але й інші можливі форми компенсацій та заохочень, наприклад, самореалізація, професійне зростання і особисті досягнення медичних працівників, впливають на якість медичного обслуговування. Тому, така проблема як поліпшення якості праці лікарів, сестринського та іншого медичного персоналу за допомогою покращення їх мотивації, залишається актуальною в умовах реформ.

Мотивація професійної активності – це система багатьох чинників, основним з яких є матеріальна зацікавленість. Відтак, в закладах охорони

здоров'я заробітна плата медичного персоналу залишається занадто низькою, середній розмір якої значно нижчий, ніж в інших секторах економіки (у 1,8 раза). Дослідження проблеми оплати праці і мотивації працівників закладів охорони здоров'я з позицій визначення можливостей та обмежень стимулюючого впливу механізмів підвищення заробітної плати на результати та якість роботи в Україні не проводились. Для системи охорони здоров'я України проблема пошуку нових форм мотивації та стимулювання праці медичних працівників є особливо актуальною. Особливої гостроти вона набула з початком періоду реформування галузі охорони здоров'я. Недооцінка кадрових ресурсів, застарілі механізми управління, відсутність стимулів до вискоєфективної праці призвели до сучасного стану галузі. Відтак, однією з нагальних проблем сьогодення в закладах охорони здоров'я є відсутність економічної мотивації для поліпшення діяльності медичних працівників.

Створення економічної мотивації шляхом зміни оплати праці медичних працівників залежно від обсягу та якості наданої медичної допомоги підсилить змістовний мотиваційний фактор самої професії лікаря. Оцінка ефективності методів мотивації праці лікарів потребує дослідження кількісних і якісних показників. До кількісних відносяться фонд оплати праці, сукупні витрати на персонал; до якісних – задоволеність працею, ступінь свободи в прийнятті рішень та інформованість про діяльність закладу охорони здоров'я. Вихідною базою для отримання кількісних показників є нормативна, планова, облікова та аналітична інформація закладів охорони здоров'я.

Слід зазначити, що ефективна мотивація персоналу не є окремим ізольованим елементом – вона базується на стратегії закладу охорони здоров'я, чіткому розподілі ролей, критеріях оцінювання персоналу та підрозділів.

Мотивація персоналу – поняття багатопланове і включає в себе, власне, бажаний для закладу охорони здоров'я стан працівників, коли вони охоче роблять ту роботу, яку розподілив їм медичний заклад, і саме так, як закладу охорони здоров'я потрібно, а також набір стимулів, спрямованих на досягнення зазначеного вище стану персоналу. Відтак, питання фінансово-економічної спроможності закладів охорони здоров'я мають велике значення. З одного боку, вони розглядаються відповідно до можливостей оснащення медичного закладу і використання ним наявних матеріально-технічних ресурсів, а з іншого – як наявність мотиваційних факторів для персоналу, який залучений до надання медичної допомоги. Разом з тим, формується ланцюг економічної ефективності медичного закладу: забезпечення ресурсами – мотивований персонал – якісна медична послуга або медична допомога – задоволеність користувачів медичних послуг – підвищення фінансових показників медичного закладу. В цьому контексті одне з найголовніших місць займає питання матеріальної мотивації персоналу.

Таким чином, проблема підвищення трудової мотивації медичних

працівників є найважливішою функцією управління охорони здоров'я. Без їх рішення не можливе реальне поліпшення якості та культури надання медичної допомоги населенню, а також підвищення ефективності діяльності закладів охорони здоров'я і галузі в цілому на основі раціонального використання фінансових, матеріальних та кадрових ресурсів.

Використані джерела

1. Письменна М. С. Системний підхід до мотивації управлінського персоналу: збірник науково-технічних праць. Науковий вісник НЛТУ України. Вид.-во. Національного лісотехнічного університету України, 2014. Вип. 24.9. С. 375.
2. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник. К.: Кондор – Видавництво, 2013. 278с.
3. Потапова А. О., Сміянова О.І. Мотиваційні чинники професійної діяльності лікарів: Електронний збірник наукових праць СумДУ. URL: <http://www.essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/27025/1/Potapova%20.pdf>.

Юрій ДУБЛЯНКО

здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ
Науковий керівник – д.е.н., професор, професор
кафедри менеджменту, публічного управління та
персоналу ТНЕУ Тетяна ЖЕЛЮК

ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІІ ПРОЯВАМ КОРУПЦІЇ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Запобігання корупції та ефективна національна антикорупційна політика визначені одним з основних завдань Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», крім того, з позицій сутності публічного управління реалізація гуманізаційних засад управлінської діяльності потребує подальшого розвитку адміністративних, правових, інституціональних засад національної антикорупційної політики, оскільки основною проблемою в контексті впливу корупції є порушення базових прав людини [1].

Недостатній рівень доброчесності окремих публічних службовців, зловживання владою, відсутність критичного ставлення більшості громадян України до проявів побутової корупції та сприйняття незаконного матеріального заохочення як дієвого інструменту для вирішення питань – одні з основних факторів, що сприяють виникненню корупції та ускладнюють її викоринення в системі публічного управління.

Впродовж останніх років здійснюється системна робота з імплементації системи планування локальної антикорупційної політики (антикорупційних програм) на основі результатів оцінки наявних корупційних ризиків. Методологія оцінки таких ризиків була затверджена Національним агентством