

**Куляба Назар Олегович, магістрант,
Баран Ростислав Ярославович, к.е.н, доцент,
доцент кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту**

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В сучасних умовах управління персоналом розглядається як найважливіше напрям менеджменту в цілому. На жаль, аналіз даної проблеми у вітчизняній економічній і управлінській літературі має низку істотних недоліків.

У навчальній і науковій літературі з проблем управління персоналом, в достатку з'явилася в останні 10 років, описується управління персоналом переважно з нормативної точки зору, тобто пояснюється, як повинна бути організована ця діяльність в сучасних умовах.

Що ж стосується аналізу реального стану питань навчання персоналу на сучасних вітчизняних підприємствах, то він проводиться лише в найзагальніших рисах; багато авторів взагалі не зачіпають цієї проблеми, особливо у вузьких сферах діяльності, зокрема, і у діяльності закладів охорони здоров'я.

Охорона здоров'я є соціальною сферою, основною ланкою держави у відтворенні населення. Державна система адміністративно-командного кадрового управління в охороні здоров'я України функціонувала фактично до кінця минулого століття, і з огляду на високі витрати на фінансування відбулося виснаження бюджетів, знизилася мотивація медичного персоналу, відбувалося масове звільнення співробітників.

Люди шукали більш престижне місце роботи, багато хто йшов з професії, виїжджав за кордон. Зростали витрати в сфері медицини, зростав дефіцит кадрів, бюджетна система була на грані краху.

Розвиток ринкової економіки і реформування соціально-економічних процесів зумовили певні перетворення сфери управління персоналом закладів охорони здоров'я. Однак, проблеми, що накопичилися в даній галузі, дефіцит кадрів, низька мотивація, недостатнє фінансування вимагають негайного реагування, тому аналіз системи управління персоналом в закладах охорони здоров'я є актуальним.

В даний час розробляється і теоретична база для практичної діяльності в сфері управління персоналом, стандарти медичної послуги, впроваджуються національні проекти, підвищується престижність професії.

Також відбувається впровадження бізнес-процесів, страхової медицини, навчання як підготовка управлінської ланки, створення спеціалізованих служб із управління кадровим складом медичного закладу.

Реорганізація закладів охорони здоров'я в підприємства, що орієнтуються на соціально-ринковий механізм, є наслідком переходу до ринкових відносин,

що дозволяє установам мати свій бюджет, для вирішення завдань, як всередині, так і поза організацією.

Метою діяльності медичних працівників є результат доступності та якості медичної допомоги. Це зумовлює зміну пріоритетів у напрямку впровадження профілактичних заходів, амбулаторного лікування.

На даний момент медичне страхування є основою розвитку управління в сфері медицині, реалізуються програми забезпечення якісної медичної послуги. Модернізуючи систему управління персоналом необхідно аналізувати і запозичувати передовий досвід провідних зарубіжних країн.

В основу класифікації організаційної культури закладів охорони здоров'я можна взяти відому типологію К. Хенді [1], який розрізняв культуру влади (авторитарну), культуру завдання (ринкову), раціональну бюрократичну культуру і культуру творчої особистості.

Дослідження самого К. Хенді, проведені ним в США і Західній Європі, показали, що для закладів охорони здоров'я в цих країнах характерна, насамперед, культура творчої особистості. За його даними, організаційна культура західних установ охорони здоров'я характеризується наступними ознаками:

- яскраво виражена економічна і політична стратифікація різних категорій персоналу закладів охорони здоров'я, в рамках якої найбільш кваліфікований персонал займає виражені лідируючі позиції;
- активна участь найбільш кваліфікованої частини персоналу в розробці управлінських рішень;
- професійний принцип структурного поділу, істотно утрудняє комунікації за межами своєї вузькопрофесійної групи;
- високий ступінь залежності ефективності діяльності установи охорони здоров'я від особистісних характеристик ключових фахівців;
- виражений ліберальний стиль керівництва в нижньому і середньому рівнях управління, що надає фахівцям вищої кваліфікації досить велику свободу у прийнятті рішень.

Таким чином, для ефективної системи кадрового управління, закладу охорони здоров'я необхідно врахувати специфіку управління персоналом, розробити індивідуальну філософію управління кадрами, беручи до уваги вітчизняний та зарубіжний досвід та аналізуючи і коригуючи моделі професійних норм, правил, стандартів розробити систему управління персоналом, що базується на принципах управління.

Слід організувати навчання, забезпечити професійний розвитком, і домогтися стабільності розвитку закладів охорони здоров'я при оптимальній моделі управління їх персоналом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Handy C. *The Gods of Management*. — N.-Y., 1978.