

Микола Пилипів

аспірант кафедри публічного управління та адміністрування,

Наталія Гой

к.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту в інформаційних технологіях,

Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника,

м. Івано-Франківськ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Найбільш значущим ресурсом кожної організації є її люди, їх інтелект, креативні навички та здатність створювати щось нове. Через це, обов'язковою умовою для успішного функціонування будь-якої організації є розвиток та високий рівень управління персоналом. В останні роки роль управління розвитком персоналу в організації має тенденцію до зростання. Враховуючи сучасні турбулентні умови середовища, для забезпечення конкурентоспроможності організації є обов'язковим визначати стратегію розвитку персоналу.

Успішна реалізація ключових етапів реформи системи охорони здоров'я в Україні за основними напрямками передбачає підвищення ефективності функціонування системи шляхом проведення функціонально-структурних перетворень, оптимізації витрат за принципом «гроші ідуть за пацієнтом», запровадження професійного менеджменту тощо. Результатом реалізації вказаних напрямів стане створення нової сучасної моделі системи охорони здоров'я, яка передбачає чіткі, зрозумілі гарантії держави щодо медичної допомоги, кращий фінансовий захист для громадян у разі хвороби, ефективний та справедливий розподіл публічних ресурсів.

Вітчизняні дослідники вважають, що основою формування сучасної парадигми публічного управління персоналом закладів охорони здоров'я є механізми стратегічного управління, психологічні характеристики персоналу, а

також економічні і соціальні методи управління. Передумовою досягнення запланованих показників діяльності є забезпечення ефективного використання його трудового потенціалу. [1, с. 78; 5, с. 336]. Нові умови господарювання закладів охорони здоров'я потребують посилення уваги їх керівництва на процес адаптації персоналу до нових умов праці, а також до процесів найму та оцінки роботи медичних працівників [2]. Так, у закладах публічної сфери, як вважають українські науковці – це один із найважливіших інструментів управління персоналом, а його вдосконалення принесе соціально-економічні ефекти господарської діяльності закладу [3, с.186; 4, с. 166-167].

Практика діяльності сучасних лікарень доводить, що можна мати відремонтовані приміщення, обладнані достатньою кількістю сучасного устаткування, але неуккомплектованість кадрів робить процес впровадження змін відповідно реформування системи охорони здоров'я в країні практично неможливим. Одним із системних факторів впливу, що посилюють кадрові проблеми у медичній сфері – це тривалий час підготовки фахівців. Загальною та поки що на жаль не вирішеною є проблема мотивації залучення молодих талановитих фахівців до діяльності в закладах охорони здоров'я. Дану проблему посилює низький рівень заробітної плати та неможливість створення належних умов молодому фахівцю. Системною та такою, що потребує вирішення, є проблема недофінансування галузі, та створення «дефіциту» фахівців, що формується у закладах охорони здоров'я через недостатнє їх фінансове забезпечення та проведення оптимізації кадрів відповідно до вимог загальнодержавних напрямів проведення реформ.

В рамках реформування сучасних закладів охорони здоров'я та забезпечення конкурентних переваг важливо керівникам акцентувати увагу на формування належного рівня організаційної культури. Насамперед це проявляється у спілкуванні лікарів з колегами та пацієнтами а також рівень чистоти, оформлення приміщень та кабінетів тощо. Адже кожен пацієнт обиратиме той заклад, в якому окрім кваліфікованої допомоги створені гарні умови надання послуг. Окрім того, це частково буде активізувати нематеріальну

(комфортні умови праці, належний мікроклімат) та матеріальну (збільшення фінансування відповідно до більшої кількості наданих послуг) форми мотивації професійної діяльності. Удосконаленню управління персоналом закладів охорони здоров'я сприятиме також застосування дієвої системи планування кадрового забезпечення. Така система має відповідати потребам закладу та його фінансовому забезпеченню.

Результативність діяльності закладів охорони здоров'я залежить насамперед від створення належних умов праці та застосування дієвих заходів з управління персоналом. Трудові ресурси залучені у всіх процесах діяльності медичних закладів, тому проведення якісних реформ без ефективного управління персоналом практично не можливо. Реформування системи охорони здоров'я в Україні потребує адаптації медичних закладів до нових напрямів діяльності. Одну з ключових ролей у процесі запровадження на практиці відповідних змін відіграє ефективне управління персоналом.

Література

1. Борщ В. І. Сучасна парадигма системи управління персоналом закладу охорони здоров'я. *Економіка та управління національним господарством*. 2019. № 1(69). С. 73-79
2. Кравчук І. І., Присяжнюк О. Ф., Веселовський О. Б. Удосконалення управління персоналом закладів охорони здоров'я. *Ефективна економіка*. 2020. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7626>.
3. Дмитрук О. В., Свінцицька О. М. Управління адаптацією персоналу закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 5(10). С. 182-186.
4. Ровенська В. В., Саржевська Є. О. Управління персоналом закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання та перспективи розвитку в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 3 (57). 162-168.
5. Третьяк О. П. Роль менеджменту персоналу у формуванні та використанні трудового потенціалу медичних закладів. *Бізнес-інформ*. 2021. № 11. С. 331-336.