

Розділ 8

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ІННОВАЦІЙ

В. І. Борщ

к.е.н., доц.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Персонал в сучасних соціально-економічних умовах розвитку світової економіки виступає як ключовий чинник конкурентоспроможності будь-якої організації незалежно від форми її власності та розміру, галузі, в якій вона здійснює свою діяльність. В охороні здоров'я виключно важлива роль відведена медичному персоналу, а особливо – лікарям, – через те, що вони є найважливішими суб'єктами процесу надання медичної послуги громадянам країни. Відтак, на майбутнє національної системи охорони здоров'я і її висхідний розвиток здійснює вплив медичний персонал, використовуючи свої здібності і набуті компетентності, прагнучи до самовдосконалення і вмотивовані до плідної професійної діяльності. Все це і постає як основне завдання системи управління персоналом сучасного закладу охорони здоров'я.

Особливу роль у сукупному капіталі закладу відіграє людський капітал, який, на нашу думку, є інтегральним відображенням взаємозв'язку біологічних, соціальних і економічних властивостей людини, що представляє собою сукупність знань, вмінь, енергій та мотивів до праці персоналу організації. Відповідно, у межах сучасної парадигми управління закладами охорони здоров'я медичний менеджмент має акцентувати увагу не на окремих питаннях управління персоналом, як відбувається це сьогодні у закладах охорони здоров'я, а на стратегії формування людського капіталу закладу. Це підтверджується тим фактом, що ефективно кадрове управління слугує розв'язанню комплексного завдання щодо покращення рівня якості надання медичних послуг громадянам країни, що і є основною метою існування національної системи охорони здоров'я.

Сьогодні відбувається зміна парадигми управління персоналом охорони здоров'я, оскільки змінюється система цінностей управління, ускладнюється система взаємодії в галузі охорони здоров'я. З іншої сторони, трансформація категорії здоров'я із соціально-економічного в соціально-ринковий ресурс суспільного відтворення залежить не тільки від макроекономічних перетворень, але й від змін на мікрорівні, у т.ч. зміни позицій менеджменту в закладах охорони здоров'я в умовах прийняття ними ринкової орієнтації діяльності та

переходу до ринкових відносин у сфері охорони здоров'я. Трансформації на макрорівні, що зумовлені ринковим механізмом господарювання, не можуть не впливати на зміни у позиції медичного менеджменту, його структурі, якості та ефективності управління. Розвиток бізнес-середовища, підприємництва та ринку охорони здоров'я, необхідність переходу до страхової моделі організації національної системи охорони здоров'я визначає перед керівництвом закладів цієї сфери завдання здійснення докорінних перетворень якості управління, що особливо стосується управління людськими ресурсами. Вирішення всіх цих питань неможливо без якісної організації системи управління, що є адекватною розвитку ринкових відносин в галузі.

Особливої актуальності набуває питання стратегічного управління персоналом, створення системи (саме системи) управління персоналом закладу охорони здоров'я, що будується на якісному процесі його формування та професійного розвитку, системі мотивації та стимулювання з метою забезпечення ефективності процесу управління персоналом.

При формуванні стратегічного управління персоналом у закладах охорони здоров'я слід враховувати низку характеристик, які властиві системі управління цієї галузі, що здійснюють безпосередній вплив на реалізацію функцій управління персоналом, зокрема: (1) монополізм МОЗ як центрального органу виконавчої влади в охороні здоров'я; (2) жорстка система підпорядкування; (3) бюрократизм управління, у т.ч. в розподілі праці; (4) жорстка ієрархічна структура; (5) жорстка спеціалізація діяльності; (6) направленість діяльності закладу, найперше, на споживача медичної послуги; (7) різноманітність кадрового складу закладу [1, с. 320–327].

Усі ці чинники призводять до уповільнення процесів модернізації системи управління персоналом галузі. З метою формування ефективної системи стратегічного управління персоналом, закладу необхідно враховувати надані вище чинники, а також специфіку управління персоналом галузі як складної, неоднорідної професійної групи. Для цього необхідною передумовою є формування філософії управління кадрами, зважаючи на національний та світовий досвід управління персоналом.

Як зазначалося раніше необхідною умовою якісного процесу формування системи стратегічного управління персоналом закладу охорони здоров'я є інтегрований підхід, що означає інтегрування управління персоналом у загальну стратегію розвитку закладу [2, с. 105–106].

Аналізуючи світовий досвід управління персоналом, ми можемо виділити наступні ключові принципи побудови кадрової політики у сфері охорони здоров'я, а саме: (1) орієнтація на стратегічний підхід; (2) визначення персоналу як основного чинника конкурентоспроможності та ефективності; (3) надання пріоритету демократичності та партнерству в соціальних

відносинах; (4) інвестування в навчання та професійний розвиток людських ресурсів закладу; (5) підвищення професіональної компетентності керівних кадрів; (6) підвищення рівня психологічного комфорту при здійсненні трудової діяльності.

Список використаної літератури

1. Борщ В. І. Управління закладами охорони здоров'я : монографія. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 392 с.
2. Ошкордина А. А. Оценка использования трудовых ресурсов в медицинских учреждениях. *Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований*. 2016. № 27–2. С. 104–108.