

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Талдаєв Володимир

Харківський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

Науковий керівник

Янковська В.А., к.е.н., доцент

На сучасному етапі ринкових відносин керівники організацій все більше уваги приділяють питанням мотивації персоналу.

Ефективне використання трудового потенціалу є на сучасному етапі ключовим фактором успішності діяльності медичної установи. Правильно підібрана система стимулювання праці працівників сприяє досягненню особистих і колективних цілей, а добре знання мотивації працівників - запорука створення більш досконалої системи стимулювання.

Згідно теорії А. Маслоу, потреби людини виглядають у вигляді ієрархії (принцип ієрархії) та відображаються у вигляді піраміди. На самому нижньому поверсі піраміди знаходяться первинні потреби людини. За рахунок виконання послідовних кроків по задоволенню потреб людини (принцип прогресу), підвищується її мотивація і виникає потреба в досягненні нового рівня (принцип дефіциту). Всього А. Маслоу виділяє п'ять рівнів потреб людини: фізіологічні потреби, потреби в захищеності, соціальні потреби, потреби визнання і потреби розвитку. Мотивація людини виконується за рахунок роботи вище перелічених трьох принципів [1].

Отже, проаналізувавши бачення різних економістів стосовно категорії «мотивація», на нашу думку, більш точно трактування цьому поняттю дав Ілляшенко С., який зазначив, що мотивація персоналу – це не результат, а процес. Постійний процес створення відповідних умов, в яких персонал може мотивувати себе на досягнення мінливих цілей організації [2].

Актуальність економічного дослідження мотивації працівників закладів охорони здоров'я диктується тим, що пошук шляхів активізації трудового і творчого потенціалу кожного лікаря або медсестри в умовах обмеженості ресурсів є відправною точкою для успішного виходу з глибокої й затяжної кризи, в якій опинилася система охорони здоров'я.

Сьогодні керівники використовують різні інструменти, для того щоб підвищити ефективність функціонування організацій. Набір інструментів, що застосовуються залежить від стадії розвитку, стилю керівництва і загальної стратегії. Одним з ключових інструментів є мотивація співробітників, яка може бути реалізована за рахунок використання різних підходів і методів.

Більшість науковців систему мотивації персоналу підрозділяють на дві форми: матеріальну та нематеріальну. Матеріальне стимулювання це найпопулярніший вид та може бути у грошовій та негрошовій формах. Вибір методів мотивації персоналу здійснює керівник установи, який вирішує, які методи стимулювання будуть найбільш результативні та допоможуть досягти максимальної продуктивності роботи персоналу.

Способи стимулювання та мотивації персоналу розглянуті на прикладі Комунального некомерційного підприємства «Міська дитяча клінічна лікарня

№ 24» Харківської міської ради [3]. В лікарні реалізується вертикальна лінійно-функціональна організаційна структура управління. Для створення системи мотивації працівників лікарні використовуються такі форми стимулювання, як: оплата праці, соціальні пільги, навчання та професійна перекваліфікація, винагорода за підсумками роботи структурного підрозділу тощо. Постійно проводиться оцінка якості та ефективності праці персоналу за розробленими стандартами діяльності та вдосконалення посадових інструкцій.

На сьогодні, більшість українських медичних установ приділяють не достатньо уваги своїм співробітникам, не намагаються утримати їх, сприяти їх розвитку, керуючись принципом, що незамінних фахівців немає. І навіть більше того, вітчизняні організації часом використовують страх, як засіб мотивації співробітників, тобто лякають зниженням зарплати, штрафами, звільненням. Необхідно відходити від такої деструктивної практики щодо медичного персоналу всіх ланок і забезпечити комфортні умови роботи, що, безумовно, дозволить підвищити якість медичних послуг в нашій країні [4].

Список використаної літератури:

1. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу, 3-е изд. пер. с англ. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.

2. Проблеми і перспективи ринково-орієнтованого управління інноваційним розвитком: монографія / за ред. д.е.н., професора С.М. Ілляшенка. [Електронний ресурс] Суми: ТОВ «Друкарський дім «Папірус», 2011. – 644 с. Режим доступу:<http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/25240>.

3. Про нас. КНП «Міська дитяча клінічна лікарня № 24» ХМР. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://24detlik.city.kharkov.ua/?page_id=306.

4. Чухно І. А. Сучасні світові тенденції в мотивації медичного персоналу як засіб поліпшення якості медичного обслуговування / І. А. Чухно, Д. В. Мартовицький // Актуальні питання соціальної медицини, організації та економіки охорони здоров'я в Україні (до 125-річчя з дня народження М. Г. Гуревича, Наркома охорони здоров'я України (1920-1925 рр.), першого завідувача кафедри соціальної гігієни Харківського медичного інституту (1923-1925 рр.)) : матеріали науково-практичної конференції, Харків, 16 березня 2016 р. – Харків, 2016. – С. 143–145.