

Шумкова О.В.,

к.е.н., доцент кафедри маркетингу та логістики

Сумський національний аграрний університет

м. Суми, Україна

Плахтиря А.А.,

магістрант з менеджменту

за освітньою програмою «Адміністративний менеджмент»

Сумський національний аграрний університет

м. Суми, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДАХ

Негативна динаміка зайнятості у сфері охорони здоров'я, нераціональне співвідношення чисельності середнього медичного персоналу та чисельності лікарів, диспропорції структури лікарів за спеціалізацією, що в цілому обумовлюють незадовільні умови для такого важливого напрямку менеджменту персоналу, як формування кадрового потенціалу, який передбачає підбір і прийняття на роботу працівників. Через це украї складно сформувати достатнє та якісне забезпечення медичних закладів відповідними фахівцями, а також забезпечити належний розвиток кадрового потенціалу таких працівників. Сучасна система управління персоналом та його розвитком у медичних закладах повинна бути покликана на забезпечення медичної галузі такими працівниками, які б мали достатні професійні якості, зокрема такі характеристики, як рівень кваліфікації, досвід, здатність до опанування інноваційних медичних технологій та вміння застосовувати їх у практичній діяльності та комунікативність.

Управління персоналом у медичних закладах складається з дев'яти етапів:

1. Планування ресурсів - розробка плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах.
2. Набір персоналу - створення резерву потенційних кандидатів по всіх посадах.
3. Відбір - оцінка кандидатів на робочі місця і відбір кращих з резерву, створеного в ході набору.

4. Визначення заробітної плати і пільг - розробка структури заробітної плати і пільг з метою залучення, наймання і збереження службовців.
5. Профорієнтація й адаптація - уведення найнятих працівників в організацію і її підрозділи, розвиток у працівників розуміння того, що очікує від нього організація і яка праця в ній одержує заслужену оцінку.
6. Навчання - розробка програм для навчання трудовим навичкам, що вимагаються для ефективного виконання роботи.
7. Оцінка трудової діяльності - розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до співробітника.
8. Підвищення, зниження, переведення, звільнення - розробка методів переміщення працівників на посаді з більшою чи меншою відповідальністю, розвитку їхнього професійного досвіду шляхом переведення на інші посади чи ділянки роботи, а також процедур припинення договору про найом.
9. Підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службі - розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів.[2, 3]

Головним етапом у системі управління розвитком персоналу в медичному закладі є підбір та набір медичного персоналу. Під час підбору медичних працівників необхідно визначити рівень їх знань щодо:

- нормативно-правової бази у сфері праці та охорони здоров'я;
- правил і норм охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії та протипожежного захисту;
- санітарно-епідемічні норм;
- основ судово-медичної експертної справи;
- сучасних методів діагностики, лікування та лікарського забезпечення пацієнтів;
- методів надання невідкладної медичної допомоги;
- способів взаємодії з іншими спеціалістами, різними профільними службами, установами, організаціями, зокрема зі страховими компаніями;
- володіння теоретичними знаннями та практичними навичками за своєю спеціальністю (зокрема з анатомії, фізіології, патології, фармакології) з питань діагностичної, лікувальної, профілактичної та організаційної роботи;

- правил внутрішнього трудового розпорядку; положення про охорону конфіденційної інформації підприємства та медичної таємниці пацієнтів;
- юридичної відповідальності за неналежне виконання своїх посадових (чи професійних) обов'язків, яке спричинило заподіяння шкоди пацієнтам чи підприємству тощо.[1, 3]

Менеджери сфери охорони здоров'я для здійснення функції управління персоналом повинні володіти 4 провідними компетенціями, а саме: достатніми знаннями, лідерськими здібностями, діловою хваткою, навичками міжособистісного спілкування, необхідними для просування змін.

Для формування ефективної моделі управління медичним закладом менеджеру необхідно:

- визначити роль і місце штатного розкладу при введенні ефективного контракту, організувати сучасний підхід до організації системи нормування праці в лікувально-профілактичному закладі;
- оцінити забезпеченість організації медичними кадрами відповідно до нормативів;
- впровадити ефективні методи управління кадрами і розрахунку потреби в працівниках з урахуванням ролі медичного персоналу в лікувально-діагностичному процесі, програми державних гарантій, видів і умов пропонованої установою медичної допомоги населенню;
- при необхідності внести корективи в прийняту систему оплати праці, методи розрахунку фонду заробітної плати, структуру зарплати працівників;
- визначити пріоритети діяльності медичної організації в умовах економічної кризи, розробити програми мотивації працівників.[1, 2]

Таким чином, особливості побудови системи управління персоналом у медичному закладі повинна враховувати механізми стратегічного менеджменту персоналу, психологічні аспекти діяльності, економічні та соціальні методи впливу, та мати загалом на меті підвищення ефективності діяльності персоналу медичного закладу та якості надання медичної допомоги на національному рівні.

Для удосконалення системи управління персоналом медичним закладам необхідно частково перейняти досвід зарубіжних країн та досвід провідних галузей економіки України, де застосовуються новітні технології управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Антонов С. В. Особливості трудових відносин у закладі охорони здоров'я. URL: <http://www.medlawcenter.com.ua/ru/publications/77.html> (дата звернення 01.04.2020 р.)
2. Носуліч Т. М. Кадровий потенціал системи охорони здоров'я: проблеми та перспективи розвитку. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11652/15Nosylich.pdf?sequence=1> (дата звернення 31.03.2020 р.)
3. Худоба О. В. Оцінка кадрового потенціалу системи охорони здоров'я України. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2010-4/doc/4/06.pdf> (дата звернення 01.04.2020 р.)