

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Грінь І. О.

Науковий керівник: Посилкіна О. В.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

o.posilkina@gmail.com

Вступ. Медичні працівники є стратегічним капіталом системи охорони здоров'я у будь-якій країні, тому проблема удосконалення управління персоналом і системи його мотивації набуває особливої актуальності, оскільки саме такий підхід здатний активізувати роботу медичних працівників і максимізувати їх ефективність. Сьогодні в більшості комунальних і навіть приватних закладах охорони здоров'я (ЗОЗ) оплата праці медичного персоналу базується на єдиній сітці оплати праці з урахуванням усіх доплат. Такий тип оплати праці є фіксованим, отже, не залежить від якості та обсягу наданих медичних послуг та медичної допомоги, тому медичний персонал отримує фіксований розмір заробітної плати навіть, якщо він не виконав певного обсягу роботи, й навпаки. Така ситуація свідчить про невиконання системою оплати праці однієї з найважливіших функцій щодо стимулювання вискоєфективної праці і підвищення якості надання медичних послуг. Необхідність пошуку шляхів удосконалення системи мотивації медичного персоналу і обумовила вибір теми дослідження.

Мета дослідження є обґрунтування доцільності удосконалення системи мотивації медичного персоналу на основі впровадження КРІ (key performance indicators) для підвищення ефективності його діяльності і покращення якості медичної допомоги пацієнтам.

Матеріали та методи. У процесі дослідження нами були використані наступні методи: системний та логічний аналіз; методи порівняння, аналіз і синтез, графічний метод та інші.

Результати дослідження. Мотивація — це готовність людей докласти максимальних зусиль з метою досягнення організаційних цілей, що зумовлена здатністю цих зусиль задовольняти певну індивідуальну потребу. Теорії мотивації ґрунтуються на результатах психологічних досліджень і поділяються на дві категорії: змістові та процесуальні. Змістові теорії мотивації пов'язані з ідентифікацією внутрішніх спонукань, що змушують людину діяти так, а не інакше, визначають структуру потреб людини і виявляють серед них ті, що мають пріоритетне значення. Більш сучасні процесуальні мотиваційні теорії ґрунтуються на поведінці людини і враховують її сприйняття та набутий досвід. Власне мотивація розглядається з погляду того, що ж змушує людину спрямовувати зусилля на досягнення бажаних результатів.

Медицина завжди відрізнялась від інших спеціальностей особливим ставленням персоналу до роботи. Прагнення йти в медицину можна визначити як покликання – тобто поєднання здатності і бажання займатися певною справою. Лікарі, медичні сестри та молодший медичний персонал повинні мати хист щоб обирати постійний контакт з людськими стражданнями. Тому підхід до мотивації медичних працівників, з одного боку, може бути дуже простим, але з іншого – має суттєві відмінності у порівнянні з іншими сферами діяльності.

За даними американських дослідників, є багато невітшних фактів, які свідчать про величезний процент медичних працівників із синдромом емоційного вигорання (burnout синдром), який в більшості випадків є причиною, по якій медичні працівники звільняються з роботи і втрачають вмотивованість до праці:

- 25 відсотків медичних працівників визначають, що якби вони знову почали свою освіту, вони вибрали б іншу сферу діяльності, ніж медицина;
- лікарі майже вдвічі частіше (від 40,2 відсотка до 23,2 відсотка) незадоволені існуючим розподілом балансу часу між роботою та особистим життям, ніж середньостатистичний працюючий дорослий американець;
- лікарі більш ніж удвічі частіше вчиняють самогубство, ніж населення в цілому;
- гендерна нерівність серед медичних працівників: жінки-лікарі постійно заробляють менше, ніж їхні колеги-чоловіки, незважаючи на подібний рівень клінічної або академічної продуктивності.

Тому в наші буремні часи епідемій та війн для керівника медичного закладу постає дуже гостре питання адекватного управління персоналом та побудови ефективної системи мотивації співробітників до праці.

Як показали проведені дослідження, ефективним заходом щодо удосконалення системи мотивації медичного персоналу є впровадження системи КРІ – ключових показників ефективності, які використовуються для спостереження, аналізу, оптимізації та формування стратегічних цілей ЗОЗ і оцінювання внеску конкретного працівника в їх реалізацію. Впровадження системи КРІ робить діяльність ЗОЗ більш зрозумілою і прозорою для персоналу і є важелем для ефективного контролю якості медичних послуг, які надаються пацієнтам.

Отже, КРІ виконують такі функції:

- ✓ орієнтують персонал ЗОЗ на досягнення стратегічних цілей;
- ✓ дозволяють об'єктивно оцінювати роботу кожного співробітника і структурного підрозділу;
- ✓ підвищують відповідальність кожного співробітника за свою ділянку роботи;
- ✓ надають керівництву інформацію для аналізу «вузьких» місць у ЗОЗ;
- ✓ дозволяють оцінювати характер впливу того чи іншого процесу у ЗОЗ на загальні результати діяльності тощо.

Висновки. Проведені дослідження висвітлили актуальність впровадження сучасних підходів, зокрема системи КРІ, для удосконалення системи мотивації персоналу ЗОЗ, що сприятиме більш ефективному використанню потенціалу працівників і підвищенню залученості персоналу щодо реалізації стратегії закладу, а також підвищенню якості надання медичної допомоги населенню.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ЛОГІСТИЧНИХ ПРОЦЕСІВ У ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КОМПАНІЯХ

Живиця Є. А.

Науковий керівник: Лісна А. Г.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

eva.zhyvitsa4444@gmail.com

Вступ. Одним із найважливіших інструментів підвищення конкурентоспроможності вітчизняних фармацевтичних компаній (ФК) на міжнародному ринку є забезпечення високої якості фармацевтичної продукції, що може бути досягнуто або за рахунок інвестицій у нові