

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*Зубкова Д. О. *, Посилкіна О.В. ***

*Харківський національний медичний університет, м. Харків

** Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Актуальність дослідження. Розмір оплати праці в сфері охорони здоров'я в Україні вже багато років посідає найнижчі позиції серед всіх видів економічної діяльності, що призводить до зниження вмотивованості працівників та інтенсивного відтоку висококваліфікованих кадрів із вітчизняних закладів охорони здоров'я (ЗОЗ). Заробітна плата медичних працівників фактично не виконує покладених на неї основних функцій: стимулюючої, соціальної, відтворювальної та регулюючої. Використання Отже актуальність теми дослідження обумовлена необхідністю удосконалення існуючої системи мотивації і управління оплатою праці в ЗОЗ.

Метою дослідження є опрацювання ефективної системи управління мотивацією персоналу в ЗОЗ.

При виконанні дослідження використані сучасні **методи дослідження**: загальнонаукові: історичний, системний та логічний аналіз; метод експертних оцінок, графічний метод.

Як свідчать офіційні статистичні дані, середня заробітна плата одного штатного працівника у сфері охорони здоров'я в останні роки значно нижча у порівнянні, наприклад, із середньою заробітною платою у промисловості та навіть в освіті, яка теж вважається галуззю з низьким рівнем доходів працівників. Тільки у 2021 р. заробітна плата у сфері ОЗ перевищила заробітну плату в освіті. Це відбулося завдяки підвищенню заробітної плати лікарів та іншого медичного персоналу у зв'язку з пандемією COVID-19.

З метою дослідження рівня вмотивованості персоналу у КНП «Вовчанська ЦРЛ» нами було проведено опитування персоналу цього закладу, у якому приймали участь 27 працівників. Для оцінки рівня вмотивованості персоналу використовувалася наступна шкала: низький рівень вмотивованості – 1 бал; достатній рівень вмотивованості – 2 бали; високий рівень вмотивованості – 3 бали.

За оцінками опитуваних, працівники досліджуваного ЗОЗ мають невисокий рівень вмотивованості, середній оціночний бал склав – 1,63 бали.

Для визначення можливих заходів щодо покращення мотивації персоналу у досліджуваному ЗОЗ нами на підставі опитування працівників визначені основні мотиватори та демомотиватори персоналу організації (рис. 1 та 2). Встановлено, що найбільш вагомим фактором мотивації в досліджуваному ЗОЗ є матеріальна мотивація - 80,83% опитаних. Серед факторів матеріальної мотивації опитані працівники визначили наступні: заробітна плата – 98,8% опитаних; регулярні грошові премії – 97,5%, нерегулярні грошові премії – 1,4%; інші грошові премії (відсотки, бонуси, знижки) – 22,7%; заохочення – 6,3%.

Серед факторів нематеріальної мотивації опитані працівники визначили наступні: умови праці; соціальний пакет, нормальне співвідношення робота/дім, повага та довіра в колективі.

Формуванню якісної і ефективної системи мотивації персоналу Вовчанської ЦРЛ повинно передувати визначення цілей, стратегії розвитку та вибудовування системи мотивації таким чином, аби працівники докладали максимальних зусиль для отримання результатів, які сприяють досягненню загальних цілей розвитку закладу. Запропонований нами алгоритм удосконалення системи управління мотивацію персоналу КНП «Вовчанська ЦРЛ» наведений на рис. 3.

Висновки. Для визначення можливих заходів щодо покращення мотивації персоналу досліджуваного ЗОЗ на підставі опитування працівників визначені основні мотиватори та демотиватори персоналу. Побудовано алгоритм удосконалення системи управління мотивацією персоналу у ЗОЗ, визначено основні складові системи.

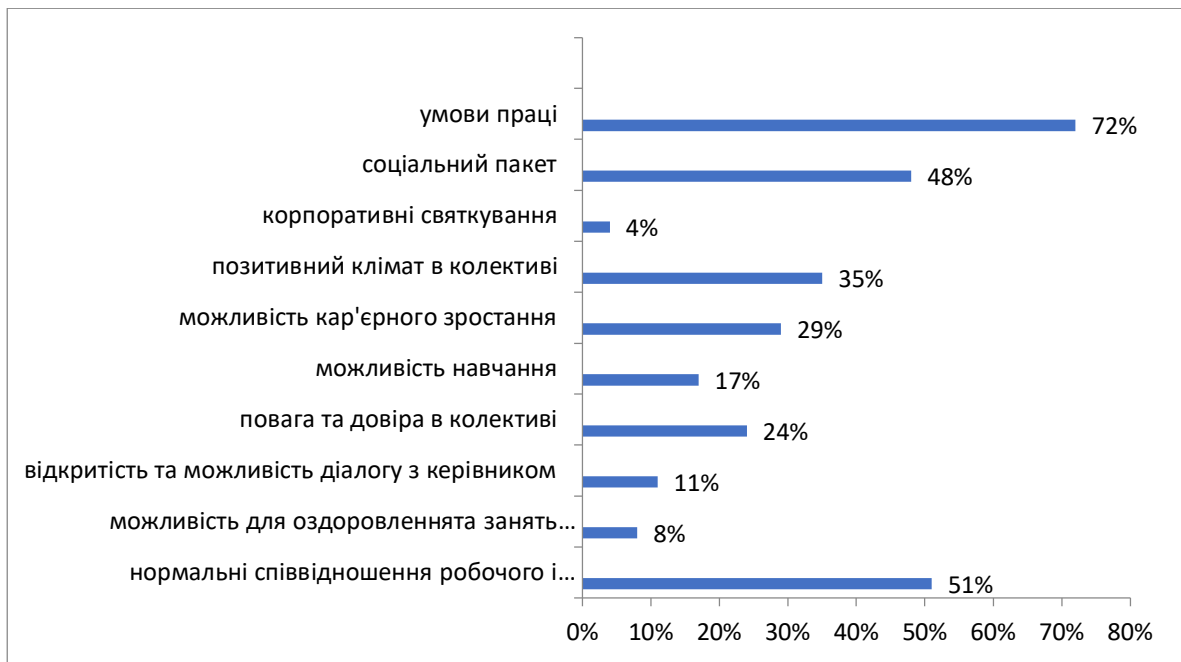


Рис. 1 Основні мотиватори, які були визначені працівниками КНП «Вовчанська ЦРЛ»



Рис. 2 Основні демотиватори, визначені працівниками КНП «Вовчанська ЦРЛ»

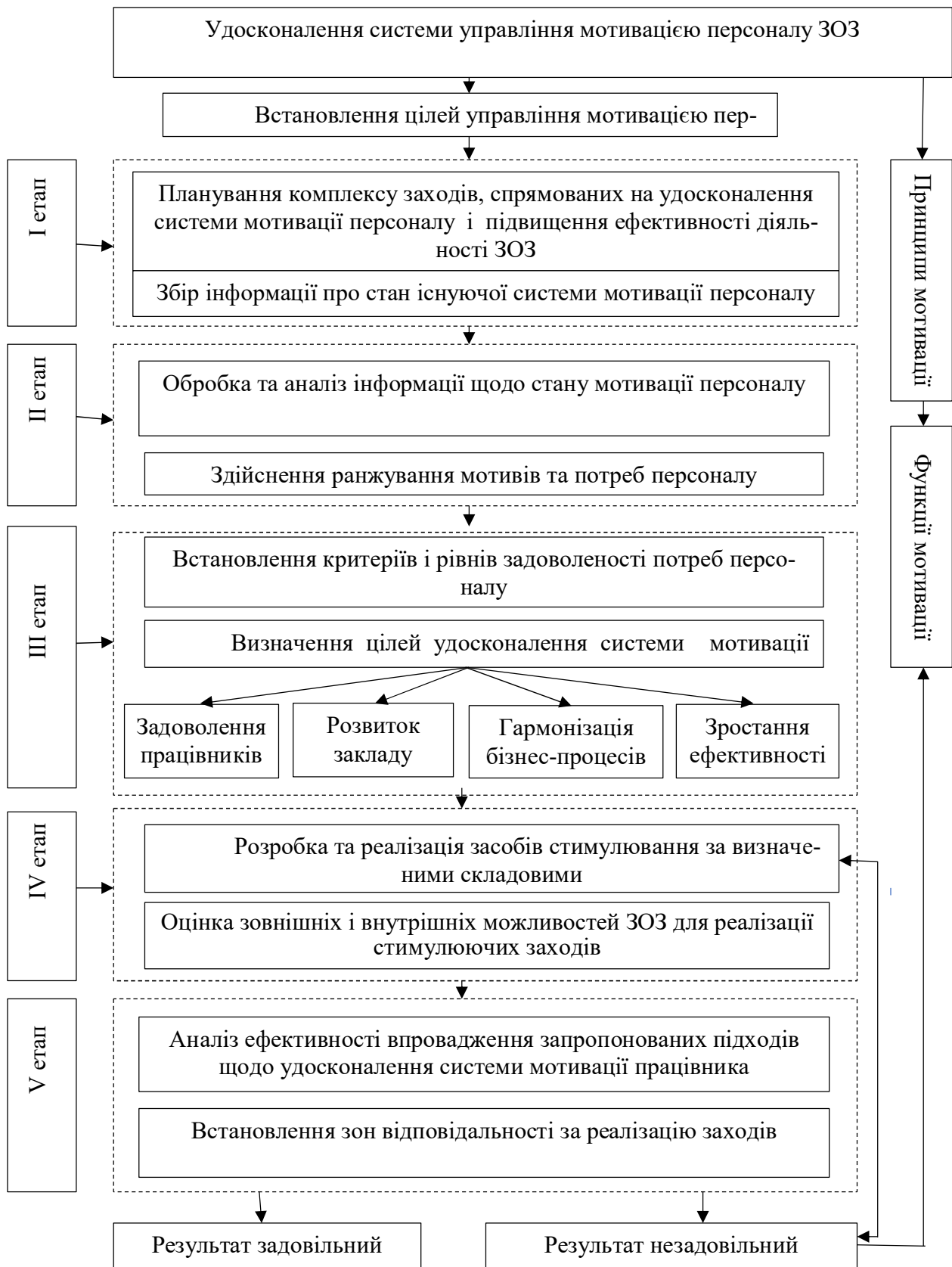


Рис. 3 Алгоритм удосконалення системи управління мотивацію персоналу КНП «Вовчанська ЦРЛ»