

Звірич В.В.

докторант,

*Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника*

ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У сучасній науковій літературі та практиці публічного управління існує чимало різних механізмів управління персоналом в галузі охорони здоров'я. Кожен з них має свої переваги і недоліки, особливості прояву та процесно-структурні зв'язки.

З метою систематизації та узагальнення різних наукових підходів до формування та функціонування механізмів управління персоналом в галузі охорони здоров'я у даному дослідженні наведено їх класифікацію за двома основними ознаками:

- 1) за суб'єктами управління;
- 2) за функціональною ознакою.

За першою класифікаційною ознакою – за суб'єктами управління механізми публічного управління персоналом у галузі охорони здоров'я поділяють на:

– загальнодержавного рівня – тобто ті, механізми управління, які застосовуються – центральними органами влади – Міністерство охорони здоров'я України, Національною службою здоров'я України – і стосуються усіх підпорядкованих організацій, а саме: закладів охорони здоров'я державної і приватної форми власності;

– обласного рівня – включають ті механізми управління, що впроваджуються Департаментами охорони здоров'я при облдержадмі-

ністраціях і стосуються закладів охорони здоров'я III рівня надання медичної допомоги і заклади у спільній власності територіальних громад;

- районного рівня – охоплюють механізми управління, що впроваджуються управліннями/департаментами при районних, міських державних адміністраціях і стосуються закладів охорони здоров'я I та II рівень надання медичної допомоги і заклади, що підпорядковані цим органам на правах комунальної власності;

- рівня територіальних громад – включають ті механізми управління, що застосовуються на рівні селищних та сільських органах місцевого самоврядування, об'єднаних територіальних громад.

За другою класифікаційною ознакою – функціональними властивостями – механізми публічного управління персоналом у галузі охорони здоров'я поділяються на:

- організаційний механізм певною мірою визначає результативність функціонування багатьох інших підвидів механізмів і включає формування чіткої структури управління, налагодження функціонування різних процесів, налагодження процедур, зв'язків між ними та організацію співпраці підрозділів і працівників;

- економічний механізм включає систему взаємопов'язаних елементів, що впливають на економічні відносини, формують внутрішнє і зовнішнє середовище функціонування галузі охорони здоров'я. В основі цього механізму закладено постійний пошук балансу між наявними ресурсами, що забезпечують функціонування галузі та потребами кінцевих споживачів, тобто пацієнтів та населення країни;

- правовий механізм передбачає сукупність процедур, що пов'язані зі створенням і реалізацією законодавчих документів та нормативно-правових актів, що регулюють діяльність суб'єктів та об'єктів публічного управління досліджуваної галузі;

- інформаційний механізм включає сукупність взаємопов'язаних елементів, що забезпечують інформаційне середовище для ефективного публічного управління та адміністрування персоналом у галузі охорони здоров'я. Формування оперативної і прозорої інформаційної політики здатне забезпечити як налагодження внутрішнього комунікативного середовища функціонування управлінських систем, так і зовнішньої інформаційної сфери;

- соціальний механізм передбачає соціальну спрямованість управлінського механізму у публічній сфері охорони здоров'я в контексті організації роботи персоналу. Дана складова механізму повинна

формуватись на засадах соціального захисту і забезпечення умов роботи працівників галузі, впровадження корпоративних соціальних проєктів для персоналу та формування загальної корпоративної соціально відповідальної культури в досліджуваній сфері;

– мотиваційний механізм є доповненням до попереднього, оскільки передбачає впровадження різних форм матеріальної та нематеріальної мотивації працівників у галузі охорони здоров'я, що сприятиме підвищенню ефективності праці, забезпечення високого рівня вмотивованості кращих працівників до професійного розвитку, а тим самим підвищення якості надання медичних послуг працівниками та задоволеності кінцевих споживачів цих послуг – пацієнтів;

– фінансовий механізм є підкладовою, яка забезпечує функціонування усіх інших підкладових стосовно фінансових ресурсів, що необхідні для впровадження змін у галузі, для налагодження раціональної діяльності інших структурних елементів механізму публічного управління персоналом. В умовах децентралізації на даному етапі відбувається зміна системи фінансування медицини на різних рівнях, тому важливим є організація фінансового планування, фінансового прогнозування, аналітики та ефективного використання наявних фінансових ресурсів. Саме це і є основними завданнями реалізації цього механізму.

Таким чином наведена класифікація механізмів управління персоналом у галузі охорони здоров'я розкриває теоретичні особливості формування та функціонування системи публічного управління персоналом у даній галузі.