

Наталія КИЯН

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник: к.н.д.у., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу Анастасія ПУНДА

ОСНОВНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Для досягнення професійного розвитку працівник повинен докласти значну кількість зусиль і проявити інтерес. Серед факторів, що спонукають до професійного зростання, можна виділити прагнення до швидкого освоєння нових обов'язків, підтримання поточної роботи або отримання просування, забезпечення стабільності або підвищення доходу, здобуття нових знань та розширення професійних навичок. Мотивація, яка включає внутрішні та зовнішні стимули, що викликають ентузіазм і рішучість у виконанні завдань, є ключовим елементом, що сприяє задоволенню особистих потреб і спонукає до дій, спрямованих на досягнення організаційних цілей з максимальною віддачею.

Ефективна мотивація для професійного розвитку вимагає використання новітніх підходів та методик в матеріальному заохоченні співробітників. Таке стимулювання має бути синхронізоване з потребами, інтересами та здібностями медичних працівників, враховуючи комплексний вплив як зовнішніх, так і внутрішніх мотиваційних факторів. Стимулювання праці має на меті створення таких умов, де активна робота приносить конкретні, заздалегідь визначені результати, що стають ключовими для задоволення вагомих та соціально важливих потреб співробітника, а також сприяють формуванню його робочих мотивів. Стимулювання праці виявляється продуктивним лише тоді, коли керівництво здатне досягати та підтримувати високий рівень виконання роботи, який відповідає винагороді. Головна мета стимулювання полягає не просто в тому, щоб спонукати до роботи,

а в тому, щоб змотивувати працівника до більш якісної, продуктивної роботи та підвищення професійних навичок.

Мотивація співробітників до активної участі в професійному розвитку часто зумовлена такими чинниками, як необхідність збереження робочого місця або посади, прагнення до зростання заробітної плати, амбіції щодо отримання нової посади чи кар'єрного просування, а також зацікавленість у набутті нових знань та умінь. Вплив на потребу в професійному зростанні мають і зовнішні фактори, такі як необхідність адаптації до нових робочих завдань, зміни в стратегії та структурі компанії, а також оновлення системи управління. Керівництво, аналізуючи роботу та розвиток співробітника, його особисті переконання та кар'єрні плани, визначає конкретні цілі для розвитку та навчання, які можуть включати розвиток професійних навичок, формування специфічного стилю мислення та поведінки, а також здобуття додаткових знань.

Ключовими аспектами професійного розвитку та вдосконалення кваліфікації, які є актуальними для застосування в медичних установах, є: базове навчання, що відповідає конкретним завданням та особливостям роботи; освітні програми, спрямовані на усунення невідповідностей між вимогами посади та індивідуальними компетенціями; курси для підвищення професійних навичок в цілому; спеціалізоване навчання для роботи в нових сферах діяльності організації; освітні заходи для оволодіння новими техніками та методами виконання робочих завдань.

Щодо мотивації медичних працівників до професійного зростання, необхідно розробити систему заходів, яка включає: визначення цілей стимулювання; конкретизацію об'єктів стимулювання, з урахуванням потреб у вдосконаленні знань та навичок для різних груп працівників; встановлення критеріїв для оцінки необхідності підвищення кваліфікації; оцінювання професійних здібностей персоналу та визначення потреби в їх розвитку; визначення відповідальних за стимулювання; розробку форм та методів стимулювання; визначення бюджету та джерел

фінансування для стимулюючих заходів; планування та реалізацію програм стимулювання; аналіз ефективності заходів щодо підвищення професійних знань та навичок працівників.

Різноманітні методи мотивації працівників, включаючи умови роботи, її зміст та винагороду, є ключовими для кар'єрного зростання. Коли співробітники бачать, що їхні зусилля відображаються у професійному просуванні та відповідній оплаті, вони стають більш зацікавленими у власному розвитку та підвищенні кваліфікації. Мотиваційна система в медичних установах має бути побудована на принципах кар'єрного росту, забезпечуючи можливості для професійного та кар'єрного розвитку. Відповідно, рівень професіоналізму медичних працівників та загальна ефективність роботи будуть залежати від ефективності організації професійної кар'єри. Можливості для кар'єрного зростання відіграють важливу роль у залученні та утриманні кваліфікованих працівників в Україні, особливо в умовах, коли державні органи прагнуть зберегти молодих та високоосвічених фахівців, а врахування професійних якостей при просуванні по службі є основним стимулом для підвищення їхніх досягнень та кваліфікації.

Список використаних джерел

1. Августин Р. Р., Стахів О. В. Визначення стратегічних пріоритетів управління системним розвитком закладів охорони здоров'я. *Академічні візії*. 2023. № 17. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/250> .
2. Латишев Є.Є. Управління кадровими ресурсами вітчизняної галузі охорони здоров'я на шляху до європейської інтеграції. *Одеський медичний журнал*. 2005. № 1 (87). С. 109 – 115.