

Ірина КОВАЛЬЧУК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Віктор ОСТРОВЕРХОВ

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ У МЕДИЧНИХ УСТАНОВАХ

Регламентування трудових процесів у медичних закладах є основою ефективного функціонування системи охорони здоров'я. Цей процес включає створення та впровадження правил, стандартів і процедур, які сприяють забезпеченню високої якості медичних послуг, оптимізації праці персоналу та дотриманню трудового законодавства. Чітка організація роботи медичних працівників має вирішальне значення в умовах постійних реформ, зростання навантаження та необхідності швидкої адаптації до нових викликів, зокрема пандемій і воєнних дій.

Унікальність трудових процесів у медичних установах обумовлена специфікою діяльності, яка вимагає високої професійності, відповідальності та стресостійкості. Робота медичних працівників регулюється як загальними нормами трудового законодавства, так і спеціальними актами, які враховують характер їхньої діяльності. Зокрема, законодавство України передбачає чіткі правила щодо прийому на роботу, тривалості робочого часу, прав та обов'язків медиків, а також охорони їхньої праці.

Однією з головних особливостей регламентування є необхідність підтвердження професійної кваліфікації працівників. Кожен лікар зобов'язаний проходити періодичну атестацію та підтверджувати свою кваліфікацію, що дозволяє гарантувати безпечність і якість медичних послуг. Наприклад, лікарі, які не працювали за спеціальністю понад три роки, втрачають право на надання медичної допомоги, якщо не пройшли атестацію.

Ще однією важливою рисою є регулювання робочого часу, яке враховує шкідливі умови праці.

Основа регламентування – це нормативно-правова база, яка включає закони, підзаконні акти, накази МОЗ і локальні документи медичних установ. Вони визначають:

- умови прийому на роботу, включаючи необхідність подання документів, які підтверджують кваліфікацію;
- правила проходження медичних оглядів перед прийомом на роботу і під час професійної діяльності;
- порядок встановлення робочого часу, відпочинку та відпусток.

Медичні установи активно впроваджують стандарти надання медичних послуг і протоколи лікування. Це дозволяє забезпечити єдиний підхід до виконання завдань та мінімізувати ризики, пов'язані з людським фактором.

Для забезпечення безперервності медичної допомоги використовується позмінна робота, гнучкі графіки та чергування. Такі підходи дозволяють уникати перевантаження персоналу, зберігаючи високу якість обслуговування пацієнтів.

Захист здоров'я медичних працівників є одним із ключових завдань регламентування. Це включає атестацію робочих місць, надання засобів індивідуального захисту та забезпечення додаткових пільг і компенсацій за роботу в шкідливих умовах.

Важливою частиною регламентування є регулярна оцінка ефективності роботи персоналу. Це передбачає використання ключових показників, таких як рівень задоволеності пацієнтів і дотримання встановлених стандартів.

Час роботи та відпочинку медичних працівників регулюється із урахуванням специфіки їхньої діяльності. Для працівників, які працюють у шкідливих умовах, передбачені скорочений робочий час і додаткові відпустки. Крім того, законодавство встановлює мінімальну тривалість щорічної відпустки — 24 календарні дні, а для працівників зі шкідливими умовами праці вона може бути подовжена.

Медичні працівники повинні регулярно підтверджувати свою

компетенцію. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати умови для проходження атестації, організовувати навчання та підтримувати професійний розвиток персоналу.

Враховуючи підвищені ризики, з якими стикаються медики, регламентування охорони праці передбачає:

- проведення регулярних медичних оглядів;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;
- розробку заходів для мінімізації професійних ризиків.

Медичні працівники зобов'язані дотримуватися професійної етики, зокрема зберігати конфіденційність інформації про пацієнтів, уникати конфлікту інтересів та забезпечувати рівний доступ до медичних послуг.

Регламентування трудових процесів у медичній сфері стикається з низкою викликів. Наприклад, недостатньо врегульованими залишаються питання правового статусу інтернів, механізмів матеріальної відповідальності медичних працівників і забезпечення обов'язкового відпрацювання після підвищення кваліфікації. Для подолання цих проблем необхідно:

- розробляти нові законодавчі акти, що враховують сучасні потреби медичної сфери;
- впроваджувати автоматизовані системи для моніторингу та аналізу ефективності трудових процесів;
- підвищувати рівень мотивації працівників через створення сприятливих умов праці та конкурентоспроможної системи оплати.

Методичні підходи до регламентування трудових процесів у медичних установах – це багатогранний процес, спрямований на забезпечення високої ефективності роботи персоналу, дотримання їхніх прав та створення умов для професійного зростання. Чітке регламентування дозволяє закладам охорони здоров'я адаптуватися до сучасних викликів, підвищувати якість послуг і забезпечувати безпеку як працівників, так і пацієнтів. Удосконалення нормативної бази та впровадження інноваційних підходів сприятиме сталому розвитку системи охорони здоров'я в цілому.

Список використаних джерел

1. Гуріна О.В., Кишковська О.Л., Скрипник К.М. Моделі і методи управління персоналом в умовах кризи. Ефективна економіка. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7554>
2. Кравчук І. І., Присяжнюк, О. Б. Веселовський Удосконалення управління персоналом закладів охорони здоров'я. Ефективна економіка. 2020. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2020_2_3.

Вікторія КОЛІСНИК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник - д.е.н., професор, професор кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Алла МЕЛЬНИК

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У будь-якій сфері суспільних відносин здійснення державної політики значною мірою залежить від кадрового забезпечення органів державної влади. Високі рівні професійних знань і якостей, комунікативних компетентностей, культури є тими характеристиками, які повинні бути притаманні державним службовцям.

Автор наукової праці [1] переконаний, що «лише в процесі проходження державної служби формуються всі необхідні практичні та професійні навички, які визначають рівень професіоналізму конкретного службовця, а отже, визначають рівень ефективності виконання ним службових обов'язків. Це означає необхідність управління процесами професійного розвитку державних службовців, оскільки в такий спосіб можна не лише отримати конкретно орієнтованого фахівця, але й створити