

Олена ЩИПАНОВСЬКА

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

ЗДОРОВА КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА – ШЛЯХ ДО УСПІХУ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Медичні установи відіграють дуже важливу роль у суспільстві, надаючи людям якісну медичну допомогу. Але ефективність їх роботи багато в чому залежить не тільки від рівня фінансування і оснащення, а й від того, наскільки добре сформована і підтримується здорова корпоративна культура. У сучасних умовах реформи системи охорони здоров'я в Україні корпоративна культура є важливим фактором успіху, що сприяє підвищенню якості обслуговування, задоволеності пацієнтів і мотивації персоналу.

Здорова корпоративна культура у закладах охорони здоров'я є фундаментом для їх ефективного функціонування. Вона впливає на якість надання медичних послуг, задоволеність пацієнтів, емоційний стан медичного персоналу, а також на рівень довіри до медичної установи з боку суспільства. В умовах реформування системи охорони здоров'я України, підвищення конкуренції та вимог до якості медичних послуг, корпоративна культура стає ключовим фактором для досягнення успіху. Основні аспекти актуальності:

- перехід на страхову медицину та автономізацію ЗОЗ підвищує роль внутрішніх організаційних цінностей та принципів управління;
- високий рівень стресу серед працівників медичної галузі вимагає створення здорової робочої атмосфери;
- корпоративна культура безпосередньо впливає на те, як пацієнти оцінюють сервіс та отриману допомогу;

– заклади охорони здоров'я є ключовими інституціями в житті суспільства, тому важливо формувати культуру, що сприяє їхній прозорості, етиці та професіоналізму.

Серед українських вчених, які досліджують корпоративну культуру в ЗОЗ можна виділити: Науменко Г. висвітлює формування здорової корпоративної культури в медичній організації, О.М. Сєдих - аналізує вплив корпоративної культури на стійкість медичних організацій, акцент на професійному вигоранні та його зв'язку з корпоративною культурою робить у своїх дослідженнях Л.М. Пироженко.

У працях Пушкар З.М. [2] зазначається, що «.. корпоративна культура повинна бути еталоном ефективної діяльності організації, формувати зразкові моделі поведінки в аналогічних чи типових ситуаціях для вирішення проблем».

Пушкар Б. і Федорчук Р. стверджують що «Трансформація корпоративної культури - це процес зміни цінностей, підходів, поведінки та діяльності компанії з метою підвищення її ефективності та адаптації до нових умов. Такий процес може бути необхідним для адаптації організації до нових умов ринку, зміни бізнес-моделі, зміни підходів до роботи з клієнтами та змін у відносинах між колегами» [3].

Реформи, що передбачають перехід до застрахованої медичної допомоги та інституційної автономії, мають високі вимоги до внутрішніх цінностей та принципів управління. Організації, які впроваджують сильну корпоративну культуру, створюють конкурентне середовище, забезпечують прозорість діяльності та більш успішно адаптуються до цих змін.

Високий рівень емоційного стресу серед лікарів є проблемою для кожного ЗОЗ. Корпоративна культура, яка включає заходи щодо запобігання професійного вигорання, такі як створення комфортних умов праці, підтримка психологічного здоров'я, гнучкий графік роботи і збалансоване робоче навантаження, допоможе підтримувати мотивацію співробітників. Корпоративна культура впливає на те, як працівники виконують свої обов'язки, і

безпосередньо впливає на рівень задоволеності пацієнтів. Наприклад, орієнтація на пацієнта, етичні та інноваційні цінності допомагають створити атмосферу довіри між персоналом і відвідувачами медичних установ.

Заклади охорони здоров'я виконують важливу соціальну місію. Сильна корпоративна культура сприяє зміцненню суспільної довіри до установ, забезпеченню прозорості процесів, дотриманню етичних стандартів та підвищенню рівня професіоналізму. ЗОЗ повинні розробити чіткі цінності та місію, що відображають орієнтацію на пацієнтів, професіоналізм і відповідальність.

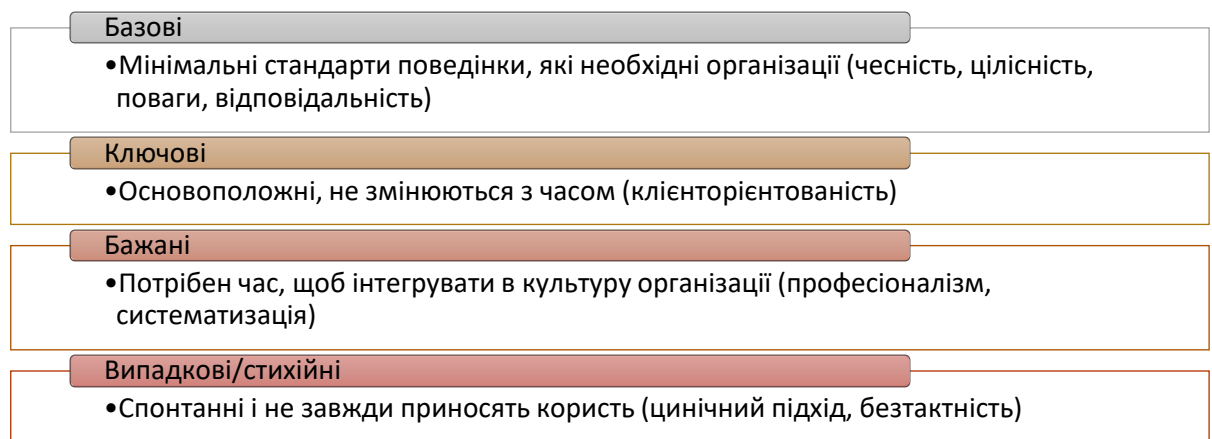


Рис.1 Види цінностей в організації [1]

Культура невлочима, але при цьому її вплив легко простежується в повсякденній поведінці співробітників будь-якого рівня. Визначення цілей, постановка завдань, вироблення моделей дій і власне сама активність всередині організації опосередковані її ідеологією. Елементи культури відображені в офіційному баченні медичного закладу, і таким чином, стають доступними для зовнішнього оточення - клієнтів, партнерів, конкурентів і суспільства в цілому.

Створена здорова корпоративна культура є важливим інструментом управління, створює сильні конкурентні переваги, підвищує соціальну відповідальність медичних організацій перед суспільством і пацієнтами, покращує якість медичної діяльності. Наявність корпоративної культури, системи цінностей і моделей поведінки дозволяє поліпшити процеси стратегічного розвитку,

внутрішньої комунікації, єдності і згуртованості команди, скоротити плинність кадрів в організації.

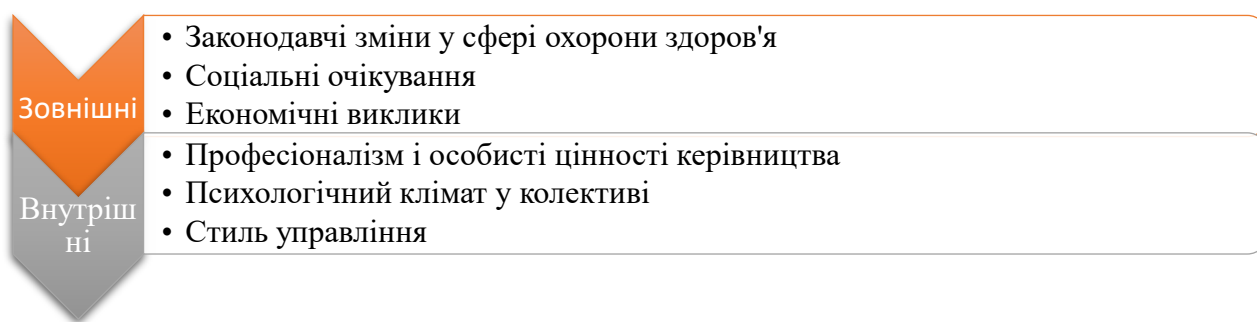


Рис.2. Чинники, що впливають на корпоративну культуру в ЗОЗ

Система безперервної професійної освіти лікарів та керівника закладу охорони здоров'я повинна передбачати реалізацію освітніх програм в області формування і розвитку корпоративної культури медичної організації.

Для покращення емоційного клімату серед персоналу варто створити сприятливі умови праці такі як: впровадження програм профілактики професійного вигорання, збалансоване навантаження та розвиток системи мотивації, забезпечення інфраструктури для комфорту персоналу, інвестування у навчання та розвиток, постійне підвищення кваліфікації, розвиток soft skills і лідерських якостей серед працівників, розвиток ефективної комунікації, також варто впровадити канали для зворотного зв'язку для покращення відкритості адміністрації до пропозицій і проблем персоналу.

Здорова корпоративна культура - це не просто термін, це ключовий елемент, що лежить в основі успіху організації охорони здоров'я. Він може створити гармонійний баланс між якістю медичних послуг, мотивацією персоналу та довірою громадськості до всієї системи охорони здоров'я.

На наш погляд, основою для створення такої культури є відкрите, орієнтоване на цінності лідерство і постійні інвестиції в розвиток співробітників. У контексті реформи системи охорони здоров'я в Україні корпоративна культура може стати рушійною

силою, що об'єднує команду, знижує плінність кадрів і покращує якість медичних послуг. Це спосіб створення медичного закладу, якому довіряють пацієнти, яким пишаються співробітники і який в даний час чудово представляє систему охорони здоров'я на національному та міжнародному рівнях.

Список використаних джерел

1. Науменко Г. Формування здорової корпоративної культури в медичній організації. URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/230>
2. Пушкар З.М., Панчук Д.В. Корпоративна культура в контексті діяльності організації. *Молодий вчений*. 2017. №10. С. 1025-1028.
3. Пушкар Б., Федорчук Р. Дослідження трансформації корпоративної культури організації. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах сучасних викликів. Матеріали доповідей IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Тернопіль, 4 травня 2023 року) Частина 1. С.161-163. <https://conference.wunu.edu.ua/index.php/apmpuvusv/article/view/56>.

Микита ЩУР

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент та управління персоналом» ЗУНУ
Науковий керівник - к.г.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Галина БАБ'ЯК

МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ТА ЯКІСНОЇ РОБОТИ

Організаційна діяльність будь-якого підприємства неможлива без ефективної мотивації працівників. Це зумовлено тим, що успішне функціонування організації залежить від того, наскільки працівники здатні реалізувати свій професійний потенціал.