**Кизима Ірина Сергіївна. Стимулювання ефективної праці медичного персоналу. : Дис... канд. наук: 08.00.07 – 2007**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Кизима І.С. Стимулювання ефективної праці медичного персоналу. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2007.Дисертацію присвячено дослідженню теоретико-методологічних та прикладних проблем стимулювання ефективної праці медичного персоналу. На основі аналізу еволюції наукової думки, вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду викладено особливості стимулювання ефективної праці медичного персоналу на сучасному етапі розвитку України, здійснено його комплексну оцінку на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.Розроблено нові методологічні підходи до оцінки ефективності праці на рівні окремого медичного працівника, обґрунтовано необхідність запровадження у сфері охорони здоров’я гнучкої тарифної сітки з оплати праці, запропоновано пакет науково-практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення механізму стимулювання ефективної праці медичного персоналу. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації здійснено комплексне дослідження, спрямоване на розв’язання важливої проблеми науково-прикладного значення – визначення теоретико-методологічних засад стимулювання ефективної праці медичного персоналу та окреслення шляхів його вдосконалення в умовах ринкової трансформації економіки України. Результати проведеного дослідження дозволили зробити такі теоретичні та практичні висновки.* 1. Праця у сфері охорони здоров’я характеризується низкою специфічних особливостей (висока змістовність, творчий характер, підвищена складність та відповідальність, надмірна розумова та нервова напруга, наявність ризику втрати здоров’я під час виконання посадових обов’язків), які позначаються на її ефективності і вимагають врахування в системі стимулювання праці медичного персоналу.
	2. Ефективною треба вважати таку працю медичного персоналу, яка за умови найбільш раціонального використання працівником наявної матеріально-технічної бази та власної професійної майстерності дозволяє отримати найкращі у кожному окремому випадку результати лікування, що відповідають потребам споживачів медичних послуг, цілям діяльності медичного закладу, а також особистим моральним та матеріальним трудовим очікуванням працівника.
	3. Під стимулюванням ефективної праці у сфері охорони здоров’я необхідно розглядати процес зовнішнього впливу на внутрішні установки працівника з метою досягнення консенсусу його особистих інтересів з інтересами роботодавця та споживачів медичних послуг.
	4. Побудова системи стимулювання праці медичного персоналу має опиратися на аспекти, критерії та показники оцінки ефективності праці у сфері охорони здоров’я. Відповідна методологія такої оцінки була апробована у процесі дисертаційного дослідження, що дозволило розробити науково-практичні рекомендації, спрямовані на поліпшення механізму стимулювання ефективної праці медичного персоналу.
	5. Результати оцінки ефективності праці у сфері охорони здоров’я України засвідчують вкрай низький її рівень. На фоні зростання трудового навантаження медичних працівників спостерігається невпинне підвищення показників захворюваності, інвалідності та смертності населення, скорочення очікуваної тривалості життя при народженні, зниження задоволеності громадян якістю отриманої медичної допомоги. За таких умов швидкими темпами зростають потенційні економічні втрати суспільства внаслідок погіршення стану здоров’я населення.
	6. Головною причиною низької ефективності праці медичного персоналу виступає недосконала система оплати праці, яка не забезпечує гідного заробітку, не встановлює справедливих співвідношень в оплаті праці, не створює прямого зв’язку між ефективністю праці та заробітною платою. Водночас, загостренню ситуації сприяють недоліки та формалізм колективно-договірного регулювання праці, нерозвиненість соціального партнерства.
	7. Результати моніторингу стимулів до ефективної праці у медичних закладах Кіровоградщини дозволили встановити: по-перше, низький рівень морального та повну відсутність матеріального задоволення від праці у сфері охорони здоров’я; по-друге, неспроможність середньомісячної заробітної плати задовольняти навіть першочергові потреби медичних працівників; по-третє, їх слабку мотивацію до безперервної освіти; по-четверте, готовність третини працівників залишити сферу охорони здоров’я задля іншої галузі економіки.
	8. З огляду на гостру необхідність поновлення тісного зв’язку між результатами праці та розмірами заробітної плати у сфері охорони здоров’я обґрунтовано нові методологічні підходи до оцінки ефективності праці на рівні окремого медичного працівника, використання яких дозволяє індивідуалізувати підходи до стимулювання праці медичного персоналу.

9. На основі результатів проведеного дослідження розроблено низку науково-практичних рекомендацій, реалізація яких на практиці сприятиме усуненню недоліків діючої у сфері охорони здоров’я системи оплати праці. Зокрема, запропоновано ввести в дію гнучку тарифну сітку, використання якої дозволить підвищити розміри заробітної плати медичного персоналу, поновити тісний зв’язок між ефективністю праці і рівнем її оплати, оптимізувати міжгалузеву, міжпосадову та міжкваліфікаційну диференціацію в оплаті праці.10. Вдосконалення стимулювання ефективної праці медичного персоналу вимагає активного залучення потенціалу соціального партнерства, подолання формалізму у колективно-договірному регулюванні праці, забезпечення участі медичних працівників у розв’язанні проблем охорони здоров’я на всіх рівнях управління.11. Позитивні зрушення в ефективності праці медичного персоналу можуть бути досягнуті виключно на основі комплексного перегляду механізму її стимулювання, вдосконалення системи політичних, фінансових, соціально-економічних, організаційних, морально-психологічних важелів, інструментів та методів впливу на трудову поведінку медичних працівників, покликаних заохочувати їх до ефективної праці. |

 |