

УДК 338.431.4

М. А. Місевич,
к. е. н., доцент кафедри менеджменту організацій і адміністрування
імені М. П. Поліщука, Поліський національний університет, м. Житомир
ORCID ID:0000-0002-2018-4834
Х. В. Соболева,
магістрант кафедри менеджменту організацій і адміністрування
імені М. П. Поліщука, Поліський національний університет, м. Житомир
ORCID ID: 0000-0002-7400-2020

DOI: 10.32702/2306-6792.2020.21.71

МОНІТОРИНГ СТИМУЛІВ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я. МОДЕЛІ МОТИВАЦІЇ

М. Mysevych,
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of management organizations and administration by M. Polishchuk, Polissya National University, Zhytomyr
Kh. Sobolieva,
Master student of the Department of management organizations and administration by M.P. Polishchuk, Polissya National University, Zhytomyr

MONITORING OF THE INCENTIVES FOR EFFECTIVE HEALTH CARE. THE MOTIVATION MODELS

Статтю присвячено моніторингу стимулів до ефективної праці, дослідженню аспектів впровадження інноваційних технологій стимулювання працівників, розглянуто економічну сутність моделей мотивації. Досліджено основні причини звільнення медичних працівників. Значну увагу приділено процесам пошуку ефективності праці медичного персоналу. Акцентовано увагу на моделях мотивації.

В умовах економічної трансформації оплата праці є найважливішим засобом стимулювання продуктивності праці, вона сприяє науково-технічному прогресу, підвищує рівень ефективності виробництва.

На першому місці за значущістю серед факторів, що впливають на ефективність використання робочої сили, є система оплати праці. Заробітна плата виступає одним з основних регулювальників ринку праці. Нові системи організації праці й заробітної плати повинні забезпечити співробітникам матеріальні стимули.

Система оплати праці повинна бути гнучкою, стимулювати підвищення продуктивності праці, володіти достатнім мотиваційним ефектом. Зростання оплати праці не повинно випереджати темпів зростання продуктивності праці.

The article is devoted to the monitoring of incentives for effective work, the study of aspects of the introduction of innovative technologies to stimulate employees, the economic essence of motivation models. The main reasons for dismissal of medical workers are investigated. Considerable attention is paid to the processes of finding the effectiveness of medical staff. Emphasis is placed on models of motivation.

In the context of economic transformation, wages should be used as the most important means to stimulate productivity growth, accelerate scientific and technological progress, improve product quality, increase production efficiency for social harmony.

The study of economic problems of labor in the field of medical services is especially important because the cost of its maintenance reaches 70% of total costs in the health care system.

Ukraine's transition to a market economy and the protracted economic crisis have also affected health care. There has been a steady increase in morbidity, mortality, reduced life expectancy, and mass dissatisfaction with the quality of health care. The health crisis was caused by a set of factors related to the political, economic, environmental situation in the country, as well as the specifics of structural changes. For a long time, market reforms were carried out at the cost of social losses, without proper attention to the financing of health care facilities, reforming the remuneration of medical staff. In addition, in recent years there has been some migration of labor resources, wave-like movement of labor in search of work and livelihood.

The problem of providing medical services with labor resources, their integrated use should be addressed through regulatory, organizational, technological and economic management methods, including the organization and remuneration, training, which will ensure a relative reduction in the total cost of maintaining this unit of intangible production, improving the quality of medical and health services and improving the economic efficiency of medical workers in a market economy.

In the first place in importance among the factors influencing the efficiency of labor use is the system of remuneration. Wages act as one of the main regulators of the labor market. New systems of labor and wage organization should provide material incentives to employees.

The wage system must be flexible, stimulate productivity, have a sufficient motivating effect. Wage growth should not outpace productivity growth.

Ключові слова: оплата праці, фонд оплати праці, підприємство, бюджетна установа, моделі мотивації, Житомирський обласний онкологічний диспансер, організація оплати праці.

Key words: wages, wage fund, enterprise, budgetary institution, motivation models, Zhytomyr Regional Oncology Dispensary, organization of wages.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Важливим є дослідження соціально-економічних проблем праці в системі охорони здоров'я, оскільки витрати на оплату праці складають 70% загальних витрат у медичній галузі.

Перехід України до ринкової економіки, економічна криза мали великий вплив на галузь охорони здоров'я. Збільшилась кількість показників захворюваності, смертності, відбулося скорочення тривалості життя. Населення незадоволене якістю медичної допомоги. Економічна, політична, екологічна ситуації в Україні призвели до значного погіршення здоров'я. Довгий час ринкові, медичні реформи здійснювалися ціною соціальних втрат. Була відсутня необхідна увага до фінансування закладів охорони здоров'я, не відбувалось належного реформування оплати праці медичних працівників.

Останнім часом відслідковується міграція трудових ресурсів, люди виїжджають за кордон у пошуках роботи і засобів існування.

За допомогою нормативно-правових, організаційно-технологічних і економічних методів управління можна вирішити проблему забезпечення сфери охорони здоров'я трудовими ресурсами, в тому числі питання організації і оплати праці, навчання кадрів. Це дасть можливість покрити відносно скорочення загальної величини витрат на утримання нематеріального виробництва, поліпшити якість надання медичних послуг та підвишити ефективність праці медичних працівників галузі охорони здоров'я.

В Україні необхідні радикальні зміни в організації й стимулюванні ефективності праці, покращення диференціації доходів працівників, оптимізації оподаткування, що є важливою передумовою стабільного соціально-економічного розвитку.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ І НА ЯКІ СПИРАЄТЬСЯ АВТОР, ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Провідні вітчизняні та зарубіжні вчені, як от: Р. Попівняк, Н. Шульга, Д. Гарнетт, С. Барт, В. Калініна, А. Линенко та багато інших досліджували теоретичні та методологічні проблеми оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів.

А.С. Саркісян, В.В. Сьомченко розглядали у своїх роботах проблеми зменшення продуктивності праці й оптимізації витрат підприємства. Доведено, що деякі підприємства не приділяли належної уваги введенню прогресивних форм і систем оплати праці, застосовує недієві форми мотивації оплати праці. Це спричиняє високу плинність кадрів. Установлено, що своєчасна оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами і ефективності їх використання допомагає успішній мотивації персоналу.

А.С. Тонких, Ф.Л. Перепаді досліджували напрями формування фонду оплати праці працівників промислових підприємств України,

Таблиця 1. Моральна задоволеність від роботи працівників КНП "Житомирський облонкодиспансер" ЖОР

Категорія медичних працівників	«Чи отримувате Ви моральне задоволення від праці?» %				
	Так	Швидше так, ніж ні	Швидше ні, ніж так	Ні	Не можу відповісти
Лікарі	43,0	45,0	5,0	3,0	4
Середній медичний персонал	42,8	35,9	13,8	3,4	4,1
Молодший медичний персонал	14,6	23,6	36,4	21,8	3,6
Всього	33,5	34,8	18,4	9,4	3,9

Таблиця 2. Задоволеність працівників КНП "Житомирський облонкодиспансер" ЖОР розмірами заробітної плати

Категорія медичних працівників	«Чи задоволені Ви розмірами заробітної плати?» %				
	Так	Швидше так, ніж ні	Швидше ні, ніж так	Ні	Не можу відповісти
Лікарі	5,3	16,0	26,7	45,3	6,7
Середній медичний персонал	24,1	25,5	10,4	40,0	0,0
Молодший медичний персонал	9,1	19,1	32,7	36,4	2,7
Всього	12,8	20,2	23,3	40,6	4,7

ріст показників середньомісячної заробітної плати, стан постійного ризику рівня оплати праці. Вчені запропонували послідовність формування ефективного фонду оплати праці на елементах використання стандартів системного підходу та порівняльного аналізу діяльності підприємства. Визначено чинники, які впливають на ефективність формування та використання фонду оплати праці.

Н.Ф. Курило та Л.М. Киш досліджували проблеми стимулювання праці персоналу та аналізу фонду оплати праці працівників фермерських господарств.

О.М. Татарченко та Ю.А. Завойських проводили факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства. Вони проаналізували структуру та динаміку фонду оплати праці виробничого підприємства, виявили чинники, які впливають на нього. Автори рекомендують активно використовувати факторний аналіз у діяльності виробничих підприємств.

Н.І. Крохмаль, О.М. Рибалко рекомендували проводити аналіз фонду оплати праці для управлінських та бухгалтерських цілей.

Провівши аналіз наукових праць, можна дійти до висновку, що багато публікацій змістовно розкривають сутність методики аналізу оплати праці, але нині є актуальним та потребує подальших досліджень питання проведення аналізу фонду оплати праці та ефективності

використання трудових ресурсів у закладах охорони здоров'я.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАНН

Завданнями дослідження є визначення факторів впливу на ефективність праці медичних працівників та розроблення моделі мотивації щодо раціонального використання трудових ресурсів.

Об'єктом дослідження є процес моніторингу стимулів до ефективної праці на прикладі Комунального некомерційного підприємства "Житомирський обласний онкологічний диспансер" Житомирської обласної ради та процес пошуку факторів впливу на ефективність праці медичних працівників.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Важливою складовою грошових доходів населення є заробітна плата, яка є дієвим мотиватором до праці та впливає на загальні показники соціально-економічного розвитку держави.

Доведено, що деякі підприємства не приділяють належної уваги впровадженню прогресивних форм і систем оплати праці, використовують недієві форми мотивації праці. Це спричиняє велику плінність кадрів. Установле-

Таблиця 3. Купівельна спроможність заробітної плати медичних працівників КНП "Житомирський обласний онкодиспансер" ЖОР, %

«Що Ви можете сказати про купівельну спроможність отримуваної заробітної плати?»	Лікарі	Середній медичний персонал	Молодший медичний персонал	Всього
Грошей вистачає тільки на купівлю продуктів харчування	12,0	44,8	72,7	43,2
Маю можливість купувати продукти харчування і здійснювати оплату за комунальні послуги	40,0	41,3	14,5	31,9
Маю можливість купувати взуття, одяг, їжу та здійснювати оплату за комунальні послуги	34,7	13,7	12,7	20,4
Відсутні фінансові труднощі	13,3	0,0	0,0	4,4

Таблиця 4. Стимули до ефективної роботи у медичних працівників, %

«Що спонукає Вас краще працювати?»	Лікарі	Середній медперсонал	Молодший медперсонал	Разом
Усвідомлення важливості своєї роботи	30,7	38,6	22,7	30,7
Інтерес до своєї справи	32,0	27,6	21,8	27,1
Реалізація своїх професійних знань та вмінь	18,7	17,9	0,0	12,2
Висока моральна оцінка надбаних результатів роботи керівництвом та колегами	2,7	1,4	3,6	2,6
Очікування подяки з боку пацієнтів	8,0	4,1	6,4	6,2
Наявність можливостей подальшого кар'єрного росту	2,7	2,8	1,8	2,4
Перспектива отримання премії	5,2	7,6	41,8	18,2

но, що своєчасна оцінка забезпеченості закладу трудовими ресурсами і ефективності їх використання сприяє успішній мотивації персоналу.

Після проведення соціологічного опитування в КНП "Житомирський обласний онкологічний диспансер" Житомирської обласної ради лікарів, середнього та молодшого медичного персоналу були отримані дані: 27,8% медичних працівників не отримують морального задоволення від праці, що призводить до низького рівня їх мотивації до роботи. Найбільше моральне задоволення від роботи одержують лікарі, найменше — молодші медичні працівники. Так, 88% лікарів стверджують, що їхня робота приносить моральне задоволення, а серед молодшого медичного персоналу такий показник становить тільки 38,2% (табл. 1).

Невелика заробітна плата спричинює низький рівень морального задоволення від роботи (табл. 2).

Велике невдоволення розмірами заробітної плати виникли у середнього та молодшого медичного персоналу, що пов'язано з досить невеликим у порівнянні з лікарями рівнем оплати їх роботи. Він фактично є мінімально допустимим в Україні. Найбільші фінансові проблеми відчуває середній та молодший медичний пер-

сонал. Зокрема у 72,7% молодших медичних працівників доходів вистачає тільки на придбання продуктів харчування (табл. 3).

Проаналізувавши відповіді середнього медичного персоналу, можна дійти висновку, що фінансові можливості дещо вищі ніж у молодшого медичного персоналу. Дана категорія працівників має фінансову можливість здійснювати оплати рахунків за комунальні послуги, проте відчуває недостатність коштів для придбання одягу та взуття. Зауважимо, що за таких обставин не варто очікувати високих результатів та якості роботи від медичних працівників.

Сильний інтерес спричиняють результати анкетування стимулів до ефективної роботи з точки бачення їх пріоритетності та важливості для різних категорій медичних працівників. Зокрема результати опитування показали, що найбільш ефективним чинниками, які змушують медичних працівників гарно працювати, є усвідомлення важливості своєї роботи та інтерес до своєї справи. Результати опитування склали 30,7 % (табл. 4).

Велику стимулюючу дію має і створення багатих можливостей для реалізації медичним персоналом своїх професійних знань та вмінь (12,2%), очікування подяки з боку пацієнтів та

перспектива отримання премії від керівника, наявність можливостей подальшого кар'єрного росту.

Низька оплата праці є головним чинником, що викликає погіршення результатів роботи медичного персоналу. Отримані результати показують, що важливість моральних стимулів для медичних працівників зростає паралельно із підвищенням рівня їх кваліфікації та доходів.

Якщо встановити вузький зв'язок між результатами роботи та розмірами її оплати можна добитися високого рівня ефективності роботи у галузі охорони здоров'я. Тому необхідно зробити оцінку ефективності роботи на рівні окремого медичного працівника, який буде базуватися на принципах справедливості, об'єктивності, обґрунтованості, обізнаності.

Ефективність роботи медичного працівника ґрунтується на використанні моделей кінцевих результатів діяльності. Модель кінцевих результатів — це узагальнений якісний показник, що характеризує ефективність діяльності та дефекти в роботі лікарів, відділень та медичного закладу.

Модель кінцевих результатів включає:

- показники результативності (показники захворюваності, показники смертності)
- показники дефектів (скарги від пацієнтів, відмова від лікування, запущеність хвороби);
- нормативні значення показників (як правило нормативні значення розробляє Міністерство охорони здоров'я);
- шкалу оцінки досягнутих результатів (на основі оцінки показників дефектів та результативності формується у вигляді таблиці).

Показники результативності відображають кінцевий результат (рівень якості лікування хворих, смертність, поширеність окремих захворювань, відновлення працездатності та ін.). Показниками результативності можна визначити ступінь досягнення цілей колективом і виконання головних функцій шляхом визначення ступеня відповідності досягнутих значень до запланованих нормативних.

Нормативи (план) можна встановити з урахуванням:

- багаторічної динаміки показників у галузі, області, регіоні, місті;
- середнього рівня;
- росту передбачуваних змін у результаті виконання відповідних організаційних, лікувально-профілактичних заходів.

Рекомендовано, щоб норматив не менше ніж на 5 % перевищував найкращий попередній рівень. Це необхідно для значного поліпшення якості медичних послуг. Нормативами слугу-

ють похідні одиниці (відносні чи середні). Відхилення від нормативних значень дозволяє обґрунтовано оцінити досягнутий результат у відносних величинах.

Показники дефектів нормативних значень не мають, оскільки зобов'язані дорівнювати нулю (наявність випадків раптової смерті людей, які не знаходилися під спостереженням лікарів, занедбаних випадків онкологічних захворювань та ін.).

Враховуючи вагомі порушення в роботі закладів показник дефектів вимірюють у відносних і абсолютних величинах. Кизим І.С. розробив методологічні підходи до оцінки ефективності роботи на рівні окремого медичного працівника, а саме гнучку тарифну сітку з оплати праці. Тарифна сітка має 18 розрядів із співвідношенням між крайніми з них 1:6,56, регресивним наростанням коефіцієнтів. Перший тарифний розряд дорівнює мінімальній заробітній платі, встановленої на рівні законодавства. На основі рівня кваліфікації працівника, його відповідальності до праці, враховуючи складність роботи працівникові присвоюється певний тарифний розряд.

У залежності від ефективності праці робітника у межах кожного тарифного розряду повинен встановлюватися діапазон посадових окладів. За формування діапазону тарифних ставок у розрізі кожного тарифного розряду можливе як неперервне їх наростання, так і "перекриття". Використання "перекриття" ставок дає можливість забезпечити ефективну систему диференціації, враховуючи комплексне оцінювання працівників, також дає можливість встановити найвигідніший загальний діапазон єдиної тарифної сітки. Використання даної гнучкої тарифної сітки дасть можливість підвищити розміри заробітної плати медичних робітників та створити вузький зв'язок між ефективністю праці і рівнем її оплати.

Мотивація — це певна сила (процес), яка спонукає працівника та його колектив до активної діяльності для задоволення власних потреб та для досягнення поставлених цілей медичного закладу.

Головні завдання мотивації:

— Сформулювати в кожного працівника розуміння сутності і значення мотивації в процесі роботи.

— Навчити співробітників і адміністративно-господарський персонал психологічним основам внутрішнього спілкування у закладі;

— Сформулювати в керівників структурних підрозділів демократичні підходи до керування співробітниками із використанням сучасних

щення умов перебування хворих, підвищення безпеки роботи медичних працівників це і має стати стимулом до ефективної праці медичних працівників.

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ЦЬОМУ НАПРЯМІ

Механізм формування фонду оплати праці має призводити до росту продуктивності праці, а також підвищувати конкурентоспроможності закладу. Підвищення рівня оплати праці, сприяє зростанню мотивації та покращує якість наданих послуг.

Розмір оплата праці медичних працівників змушує їх залишати галузь охорони здоров'я і йти працювати в інші сфери. За рахунок низької оплати праці медична сфера є непривабливою для молоді, це спричинює старіння медичного персоналу і неможливість їх заміни молодими співробітниками.

Аналіз моніторингу стимулів до ефективної роботи встановив малий рівень морального та матеріального задоволення від роботи у галузі охорони здоров'я. Медичні співробітники неспроможні із своєї заробітної плати задовольнити першочергові потреби.

Низька оплата праці є головним чинником, що викликає погіршення результатів роботи медичного персоналу. Отримані результати показують, що важливість моральних стимулів для медичних працівників зростає паралельно із підвищенням рівня їх кваліфікації та доходів. Рекомендовано використовувати гнучку тарифну сітку, використання такої гнучкої тарифної сітки дасть можливість підвищити розміри заробітної плати медичних робітників та створити вузький зв'язок між ефективністю праці і рівнем її оплати.

Література:

1. Киш Л.М. Матеріальне стимулювання та аналіз фонду оплати праці у фермерських господарствах / Н.Ф. Курило. — К.: Причорноморські економічні студії, 2017. — С. 89—94.
2. Носкова С.А. Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства / О.М. Татарченко, Ю.А. Завойських. — К.: Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2015. — № 6. — С. 103—109.
3. Перепада Ф.Л. Управління фондом оплати праці персоналу промислових підприємств / А.С. Тонких // Глобальні та національні проблеми економіки. — 2015. — Вип. 5 — С. 550—554.

4. Рибалко О.М. Аналіз витрат на оплату праці на ПАТ "Мотор Січ" / Н.І.Крохмаль // Вісник Запорізького національного університету. — 2017. — № 4. — С. 155—161.

5. Сьомченко В.В. Проблеми оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ "Компанія "Система" / В.В. Сьомченко, А.С. Саркісян // Вісник Запорізького національного університету. — 2015. — № 3 (27). — С. 165—173.

References:

1. Kysh, L.M. and Kurylo, N.F. (2017), "Material incentives and analysis of the wage fund in farms", Black Sea Economic Studies, vol. 13-2, pp. 89—94.
2. Noskova, S.A. Tatarchenko, O.M. and Zavoyskykh, Yu.A. (2015), "Factor analysis of the wage fund of employees of a production enterprise", Bulletin of the Volodymyr Dahl East-Ukrainian National University, vol. 6, pp. 103—109.
3. Perepadya, F.L. and Tonkykh, L.S. (2015), "Management of the payroll of industrial enterprises", Global and national economic problems, vol. 5, pp. 550—554.
4. Rybalko, O.M. and Krokhmal', N.I. (2017), "Analysis of labor costs at PJSC "Motor Sich", Bulletin of Zaporizhia National University, vol.4, pp. 155—161.
5. S'omchenko, V.V. and Sarkisyan, A.S. (2015), "Problems of remuneration and analysis of the efficiency of the use of labor resources at Sistema Company LLC", Bulletin of Zaporizhia National University, vol. 3, pp. 165—173.

Стаття надійшла до редакції 20.10.2020 р.

www.dy.nauka.com.ua

Електронне фахове видання

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток**

Виходить 12 разів на рік

включено до переліку наукових фахових видань України
з питань **ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**
(Категорія «Б»)

Наказ Міністерства освіти і науки України
від 28.12.2019 №1643

Спеціальність 281

e-mail: economy_2008@ukr.net
тел.: (044) 223-26-28, (044) 458-10-73