





На сьогодні існує чимало сучасних інноваційних методів підвищення ефективності праці. Узагальнено їх можна розділити на три ключові групи [2]: 1) персональна (індивідуальна) мотивація (спільні святкування, почергове призначення відповідального за організацію спільних подій, створення зони відпочинку для співробітників, визнання особистих заслуг кожного); 2) моральне та емоційне стимулювання (аналіз соціального стану колективу, організація та проведення тренінгів і навчань для виявлення лідерів, створення позитивної атмосфери); 3) корпоративна мотивація (проведення зборів для всіх співробітників, адміністрування, грейдерування персоналу).

Додатково до згаданих вище методів мотивації можна визначити і нестандартні (креативні) підходи. Це може бути піклування про родини співробітників, надання додаткових днів відпочинку, створення гральних зон, а також несерйозні способи покарань та інші.

Для досягнення конкретних цілей можна застосувати методіку мотивації, яка ґрунтується на процесуальних принципах, включаючи встановлення робочих завдань із врахуванням їх оптимальної складності. Деякі дослідники підкреслюють необхідність урахування психологічної специфіки співробітника при виборі мотиваційних підходів.

Варто звернути увагу на такі механізми стимулювання та мотивації праці співробітників як надання їм можливостей реалізації свого професійного потенціалу, забезпечення сприятливих умов праці, розширення професійних комунікацій та перспектив для кар'єрного зростання. Більше детально розглянемо це.

- Надання можливості для реалізації професійних здібностей включає в себе раціональне розмежування обов'язків серед різних спеціалістів у медичній сфері, уникнення дублювання завдань, вдосконалення організаційних процесів, модернізацію робочого місця та оснащення його новітньою апаратурою.
- Забезпечення сприятливих умов праці передбачає налагоджені взаємини між співробітниками та керівництвом, доступ

## Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

до курсів підвищення кваліфікації та перспективи кар'єрного зростання, уважне ставлення керівництва до створення сприятливих умов праці, влаштування робочого простору, оптимальне планування робочого дня, довіра у прийнятті рішень на робочому місці, гідна оплата праці, наявність додаткових соціальних пакетів, розумне завантаження робочими завданнями та можливість гнучкого робочого графіку. Негативний вплив на задоволеність робочих умов надають такі фактори, як фізичне та емоційне перенапруження, дефіцит людських і матеріальних ресурсів, недостатнє обладнання робочого місця, проблеми з дотриманням професійних норм, рутинність завдань, фізичне та психологічне виснаження.

- Ефективність професійних комунікацій у будь-якій організації, включаючи медичні заклади, є вирішальною для її успішності. Комунікація впливає на всі аспекти організації: від прийняття рішень до реалізації цих рішень, від взаємовідносин між співробітниками до відносин з клієнтами та партнерами. Ефективність комунікацій впливає на якість медичного обслуговування, безпеку пацієнтів і задоволеність персоналом своєю роботою. Оскільки медичні заклади часто опікуються життєво важливими питаннями, непорозуміння або неправильна інтерпретація інформації можуть мати серйозні наслідки.
- Перспективи для кар'єрного зростання. Внутрішньоорганізаційна кар'єра дійсно є ключовим фактором у задоволенні працівників. Коли людина бачить, що її зусилля та внесок в роботу оцінюються, і що існують шляхи для професійного розвитку в межах компанії, це стимулює її до кращих робочих досягнень. Інвестування в розвиток кар'єри співробітників може призвести до зменшення текучості кадрів, збільшення лояльності працівників і підвищення загальної продуктивності.

У цілому потрібно зазначити, що мотивація є ключовим елементом успішності будь-якої організації, особливо в такій відповідаль-

ній галузі, як медицина. В медичних установах важливо не тільки привертати висококваліфікованих спеціалістів, а й підтримувати їхню внутрішню мотивацію та бажання вдосконалюватися. В результаті, успішна система мотивації в медичній галузі вимагає глибокого розуміння потреб персоналу, адаптації до мінливого зовнішнього середовища та готовності до постійного навчання та вдосконалення.

### **Література**

1. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2014, 479 с.
2. Янковська В. А., Талдаєв В. С. Мотивація медичного персоналу як основна функція менеджменту закладу охорони здоров'я. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 53. С. 115–119.

