



Záverečná karta projektu

Názov projektu

Evidenčné číslo projektu

APVV-19-0579

Nastavenie procesov personálneho riadenia v nemocniciach a jeho vplyv na migráciu lekárov a sestier za prácou do zahraničia

Zodpovedný riešiteľ **Ing. Magdaléna Tupá, PhD.**

Príjemca

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne - Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Názov pracoviska, na ktorom bol projekt riešený

Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne, Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov a Fakulta zdravotníctva

Názov a štát zahraničného pracoviska, ktoré spolupracovalo pri riešení

xxx

Udelené patenty/podané patentové prihlášky, vynálezy alebo úžitkové vzory, ktoré sú výsledkami projektu

xxx

Najvýznamnejšie publikácie (knihy, články, prednášky, správy a pod.) zhrňujúce výsledky projektu – uveďte aj publikácie prijaté do tlače

1. Vedecké monografie:

Problémy a trendy v migrácii pracovnej sily [monografia (do 2024)] / Tupá, Magdaléna [Autor, 100%] ; Štofková, Jana [Recenzent] ; Šafránková, Marie, Jana [Recenzent] ; Stachová, Katarína [Recenzent]. – 1. vyd. – Trenčín (Slovensko) : Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2024. – 151 s. – ISBN 978-80-8295-015-4

Generačná diverzita v ošetrovatelstve – výzva pre vzdelávanie, prax a manažment [monografia (do 2024)] / Hulková, Viera [Autor, 100%] ; Kilíková, Mária [Recenzent] ; Dimunová, Lucia [Recenzent]. – 1. vyd. – Trenčín (Slovensko) : Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2024. – 148 s. – ISBN 978-80-8295-014-7

2. Zborník z konferencií organizovaných v rámci projektu

Zborník z konferencie: CHALLENGES, TRENDS AND INSPIRATIONS WITHIN THE LABOR MARKET 2023, 19. - 20. October 2023, Trenčianske Teplice, Slovak Republic.
<https://fsev.tnuni.sk/konferencia2023/Zbornik.pdf?1>

Vedecké podujatie: Trenčiansky ošetrovateľský deň (12. a 13 ročník). Súhrn abstraktov (príloha časopisu Healthcare and Society)

3. Vedecké články

Jašková, D. 2021. Efficiency of management processes in a private hospital.

Entrepreneurship and Sustainability Issues. Vilnius (Litva): ISSN (online) 2345-0282. – Roč. 9, č. 1 (2021), s. 436-446. (WoS)

Vojtovič S.; Tupa M.; Srovnalíkova P. (2021). Labor Emigration Trends and Factors of

Doctors and Nurses (the Case of Slovakia). Sotsiologicheskie Issledovaniya (Sociological Studies). No. 12. P. 113-123. (Scopus, WoS)

Tupá, M.; Hyžová, S. (2021). Saohealth 4.0: Implementation Barriers in Slovakia. Ad Alta-Journal of Interdisciplinary Research. Volume 11, Issue 1, page 409-414. (WoS)

Hyžová, S.; Tupá, M. (2021). Regional Differences in the Context of Labor Migration in the Health Sector. Ad Alta-Journal Of Interdisciplinary Research. Volume 11, Issue 1. Page: 106-109. (WoS).

Vojtovic, S., Krajnakova, E. (2022). Trends in Physician Remuneration and Issues with Physician Staffing in Healthcare. Journal of Human Resources Management Research. Volume 2022, Article ID 692971, 11 pages. ISSN: 2166-0018

Poliaková, N., Kvasňaková, M., Králová, E., Matišáková, I., Krajčovičová, Z. (2022). Emigrácia slovenských sestier za prácou do zahraničia – príčiny a dôsledky. In: Zdravotnícke listy. Vedecký recenzovaný časopis. Roč. 10, č. 1, s. 80-87. ISSN 1339-3022. (Scopus).

Ondrušová, A.; Poliaková, N.; Matišáková, I.; Krajčovičová, Z.; Zverbiková, J. (2023) Migrácia sestier a zdravotníckych pracovníkov v globálnom meradle In: Zdravotnícke listy. Vedecký recenzovaný časopis. Roč. 11, č. 1 (2023), s. 83-88 (Scopus).

Jašková, D. (2023). Hodnotenie vplyvu pracovnej migrácie na personálne zabezpečenie nemocníc v regiónoch Slovenska. In: Zdravotnícke listy. Vedecký recenzovaný časopis. Roč. 11, č. 3 (2023), s. 26-32 (Scopus).

Přivara, A.; Masárová, T.; Tupá, M. (2023). Migration and Labour Market Competitiveness : The Case of EU In: Journal of competitiveness [textový dokument (print)] [elektronický dokument] : the scientific periodical published by the Faculty of Management and Economics of Tomas Bata University in Zlín. – Zlín (Česko) : Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. – ISSN 1804-171X. – ISSN (online) 1804-1728. – Roč. 15, č. 1 (2023), s. 125-138 (WoS, CC, Scopus)

Kordoš, M.; Srovnalíková, P. (2023). Changes and issues in healthcare sector under the influence of industry 4.0 concept In: AD ALTA, Roč. 13, č. 1 (2023), s. 161-166 (WoS)

Jašková, D. 2023. Assessment of the impact of labour migration on the staffing of hospitals in the regions of Slovakia. Zdravotnícke listy. TnUAD, FZ. ISSN 1339-3022. – ISSN (online) 2644-4909. Roč. 11, č. 3, s. 26-32 . (Scopus)

Mozolová, V., Body, S., Tupá, M. (2024). Regionálne disparity v personálnom zabezpečení nemocníc sestrami. In: Zdravotnícke listy, Roč. 12, č. 2 (2024), s. 61-68. (Scopus)

Mozolová, V., Húževka, M. (2024). VPLYV VYBRANÝCH FAKTOROV PRACOVNÉHO PROSTREDIA NA SYNDRÓM VYHORENIA U SESTIER V KONTEXTE GENERACÍ In: Zdravotnícke listy [textový dokument (print)] [elektronický dokument] : vedecký recenzovaný časopis. – Trenčín (Slovensko) : Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne. Fakulta zdravotníctva. – ISSN 1339-3022. – ISSN (online) 2644-4909. (Scopus)

Mozolová, V., Tupá, M. (2024). Migration intentions of nurses and nursing students from Slovakia: A study on drivers. In: Problems and Perspectives in Management [textový dokument (print)] [elektronický dokument] . – Sumy (Ukrajina) : Business Perspectives. – ISSN 1727-7051. – ISSN (online) 1810-5467. – Roč. 22, č. 1 (2024), s. 534-548. (Scopus)

Mozolová, V., Húževka, M. (2024). THE INFLUENCE OF WORKING CONDITIONS ON PRO-MIGRATION CONSIDERATIONS AMONG NURSING STUDENTS. In: AD ALTA, Roč. 14, č. 1 (2024), s. 139-144 (WoS)

Jašková, D. (2024). IMPACT OF WORKING CONDITION FACTORS ON THE MIGRATION OF DOCTORS AND NURSES IN HOSPITALS IN SLOVAKIA. In: AD ALTA . Roč. 14, č. 1 (2024), s. 79-84 (WoS)

Tupá, M.; Kordoš, M., Mozolová, V. (2024). Digitization processes in slovak healthcare sector – the issue of slovak doctors and nurses. In: Vadyba/Journal of Management .Roč. 40, č. 1 (2024), s. 55-64

Mozolová, V., Jašková, D., Gulerová, M. (2024). Analysis of nurses' job satisfaction in relation to hospital ownership status. In: Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Częstochowa (Poľsko) : Politechnika Częstochowska. – ISSN 2083-1560. – č. 50 (2023), s. 61-71

Kordoš, M. 2024. Labor migration Trends between Slovak Republic and the UK in terms of Brexit and Agenda 2030. Conference EMFSA 2024
Journal: ECONOMICS & SOCIOLOGY
„v tlačí“ – článok z konferencie bol prijatý do časopisu ECONOMICS & SOCIOLOGY

Kordoš, M. 2024. The Impact of Brexit on Slovak Healthcare Professionals in the United Kingdom – The Fallouts and Consequences.

Journal: ECONOMICS & SOCIOLOGY

„v tlači“

Kuzmenko, O.; Vasylieva, T.; Vojtovic, S.; et al. (2020). Why do Regions Differ in Vulnerability to Covid-19? Spatial Nonlinear Modeling of Social and Economic Patterns. Economics & Sociology, Volume: 13. Issue: 4. Pages: 318-340. (WoS)

Vasylieva, T.; Kuzmenko, O.; Rashid, M. N.; Vojtovic, S.; et al. (2020). Innovations in Government Management of the Healthcare System: Forecasting of Covid-19 Consequences in Social Investment and Business Development. Marketing and Management of Innovations. Issue: 4. Pages: 11-25. (WoS)

Vasylieva, T.; Lyulyov, O.; Pimonenko, T.; Vojtovič, S.; Bilan, Y. (2020). Financial, SocioEconomic, Environmental and Public Health Patterns of Creating Regional Roadmaps to Prevent the Spread of The Covid-19 Epidemic. Financial and Credit Activity-Problems of Theory and Practice. Vol.: 4. Issue: 35. P.: 295-310. (WoS)

Uplatnenie výsledkov projektu

Z vedecko-výskumného hľadiska sa vytvorili vedecké konštrukty vplyvu faktorov pracovnej spokojnosti ako dôsledku procesov personálneho riadenia v slovenských nemocniciach na sklon k migrácii za prácou zdravotníckeho pracovníka do zahraničia. Rozširujú súčasné vedecké poznanie o vplyve personálneho riadenia na vnútornú spokojnosť v práci zdravotníckeho pracovníka, ktorý ako pomáhajúca profesia vníma personálne riadenie odlišne v porovnaní s pracovníkmi zamestnanými vo výrobnnej sfére. Aktuálne vedecké poznatky sú výsledkami projektu rozšírené, generalizované a vnášajú do problematiky nové zistenia k hlbšiemu poznaniu procesov personálneho riadenia ako push faktorov vedúcich zdravotníckych pracovníkov k migrácii za prácou do zahraničia. Vyšší stupeň úrovne personálneho riadenia vytvára také podmienky práce pre lekárov a sestry, ktoré stabilizujú pracovnú silu v zdravotníckych profesiách v slovenských nemocniciach, a dokonca sa stávajú pull faktormi, ktoré pozitívne ovplyvňujú návratovú migráciu zdravotníckych pracovníkov, obohatených pracovnými skúsenosťami a získanými zručnosťami zo zahraničia.

Prehľad stavu vedeckého poznania v oblasti skúmanej problematiky, syntéza vedeckých poznatkov do ucelenej koncepcie, použitá metodológia i forma kvantitatívnej analýzy vytvárajú predpoklady k ich aplikácii do pedagogického procesu vo výuke predmetov manažment, personálny manažment a manažment riadenia ľudských zdrojov, v študijných programoch Ľudské zdroje a personálny manažment, Manažment, Verejná ekonomika a služby, ale aj v študijných programoch Verejné zdravotníctvo či Zdravotnícky manažment a financovanie.

Výsledky projektu slúžia riadiacim pracovníkom štátnych i súkromných nemocníc pri vytváraní a implementovaní politík riadenia ľudských zdrojov do každodenných personálnych procesov s cieľom stabilizovať zabezpečenie poskytovania zdravotníckych služieb pracovnou silou v požadovanej kvantitatívnej i kvalitatívnej štruktúre. Správne nastavenie personálnych činností má vplyv i na výkonnosť zdravotníckych zariadení a zvyšovanie produktivity práce, a teda na efektívne využívanie finančných prostriedkov z verejných zdrojov. Keďže nastavenie personálnych činností je v zdravotníctve regulované štátom, sú výsledky prínosom aj pre tvorcov politik.

Všetky spolupracujúce nemocnice prejavili záujem o výsledky projektu, zároveň došlo k podpisu Memoranda o vzájomnej spolupráci s fakultnou nemocnicou F.D. Roosevelta v Banskej Bystrici (vo forme - spolupráce v oblasti vedy výskumu, zdieľaní vedeckých a výskumných prác, pri podávaní a riešení výskumných projektov, participácii na výskume a následných publikačných výstupoch, pri organizovaní odborných a vzdelávacích aktivít), výsledky projektu budú zdieľané so Slovenskou komorou sestier a pôrodných asistentiek. Zistenia budú predložené aj ďalším inštitúciám a organizáciám, napr. Slovenská lekárska komora, Ministerstvo zdravotníctva SR, Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR a iným.

Súhrn výsledkov riešenia projektu a naplnenia cieľov projektu v slovenskom jazyku (max. 20 riadkov)

Migráciu zdravotníckej pracovnej sily možno považovať za symptóm hlbokých a závažných problémov zdravotníckeho systému v krajine na všetkých úrovniach. Významnú úlohu pri riešení tohto problému má inovačná politika riadenia ľudských zdrojov, pričom predmetom diskusií je predovšetkým regulačná právomoc vlády a jej vplyv na nižšie úrovne riadenia. Cesta k zabezpečeniu zdravotníckych zariadení kvalifikovaným zdravotníckym personálom v správnom čase a štruktúre vedie cez posilnenie operatívneho riadenia na úrovni zdravotníckych zariadení. Hlavným cieľom projektu bolo zistiť vplyv nastavenia procesov personálneho riadenia v súkromných a štátnych nemocniciach na migráciu lekárov a sestier za prácou do zahraničia. Prostredníctvom analýzy aktuálneho stavu riešenej problematiky vplyvu personálnych praktík na spokojnosť sestier s pracovnými podmienkami sa identifikovali hlavné výskumné témy, ktoré vychádzajú z relevantných vedeckých teórií, a stanovili sa výskumné premenné. Aktuálny stav bol spracovaný za pomoci PRISMA analýzy publikácií v renomovaných časopisoch, ktoré sa nachádzajú v databázach Web of Science a Scopus. Následne sa uskutočnila analýza sekundárnych štatistických dát trhu práce v odvetví zdravotníctva v SR a krajinách EÚ v zdravotníckych profesiách lekár a sestra. Dáta sa spracovali vybranými matematicko-štatistickými metódami. Primárne dáta z dotazníkového zisťovania boli podrobené faktorovej analýze. Výsledkom bolo extrahovanie 4 faktorov sytených 15 premennými skúmajúcimi spokojnosť lekárov a sestier s podmienkami práce vychádzajúce z nastavenia procesov personálneho riadenia. Prostredníctvom vytvoreného modelu, ktorý bol výstupom SEM analýzy, bol skúmaný ich priamy vplyv na sklon k migrácii. Výsledky ukazujú, že zo základných identifikačných charakteristík sú štatisticky významnými premennými u lekárov vek, prax v zdravotníckych zariadeniach na Slovensku a atestačné vzdelávanie, u sestier je to rovnako vek, prax a vyživované deti. Na spokojnosť s podmienkami práce v nemocniciach vplyvajú všetky štyri extrahované faktory. Ich priamy vplyv na migračné zámery sa potvrdil u lekárov vo faktore vnútorné nastavenie personálnych procesov v nemocniciach (sytený premennými organizácia práce, odmeňovanie, zamestnanecké benefity a nedostatok pracovníkov), u sestier to bol faktor politika odmeňovania (sytená podmienkami odmeňovania a zamestnaneckými benefitmi). Zo zistení vyplýva, že personálne riadenie v zdravotníckych zariadeniach má kritickú a strategickú úlohu. Implementácia politik riadenia ľudských zdrojov si vyžaduje, aby rozhodovanie a riadenie boli vysoko proaktívne, k riešeniu problémov sa pristupovalo s vysokým stupňom citlivosti voči mnohým signálom zmien, ktoré vychádzajú z vnútra aj mimo samotných zdravotníckych zariadení: zmeny v zákonoch a iných predpisoch; ekonomické trendy (trh práce, miera rastu, ekonomické priority vlády); organizačné zmeny; technologický pokrok; sociokultúrne a demografické zmeny. Systémové riadenie zmien v kontexte ucelených reforiem je cieľom kvalitného a efektívneho zdravotníctva krajiny. Uvedené nie je možné dosiahnuť bez ľudských zdrojov, ktoré v tomto odvetví predstavujú „najväčšie bohatstvo“ zdravotníckych organizácií. Je nevyhnutné plánovať počet a štruktúru pracovných síl na úrovni krajiny a vytvoriť zdroje pracovných síl (absolventov vzdelávacích programov, návratovej migračnej politiky a aktívnej imigračnej politiky). Podpora vytvárania samotných zdrojov nie je dostatočná a je potrebné ju doplniť o stabilizačné nástroje na udržanie pracovných síl v systéme zdravotníctva krajiny. Výsledky projektu ukazujú, že práve nástroje personálneho riadenia prispievajú k spokojnosti pracovnej sily v zdravotníckych zariadeniach, čo determinuje (znižovaním) ich sklon k migrácii. V neposlednom rade si dosiahnutie tohto cieľa vyžaduje zvyšovanie vzdelania v oblasti personálneho riadenia u všetkých riadiacich pracovníkov v nemocniciach (predovšetkým líniových vedúcich – na úrovni primárov, prednostov a vedúcich sestier), pretože oni sú priami vykonávatelia politik riadenia ľudských zdrojov v každodennom pracovnom živote lekárov a sestier na oddeleniach.

Súhrn výsledkov riešenia projektu a naplnenia cieľov projektu v anglickom jazyku (max. 20 riadkov)

Health workforce migration can be seen as a symptom of deep and serious problems in the country's health system at all levels. Innovative human resource management policies have a significant role to play in addressing this problem, with the regulatory authority of government and its impact on lower levels of management being a particular subject of a debate. The path to providing health facilities with qualified health personnel at the right time and structure is to be done through reinforcing operational management at the health facility level. The main objective of the project was to find out the impact of establishing the

personnel management processes in private and public hospitals on the migration of doctors and nurses to work abroad. Through the current state analysis of the issue regarding the impact of HR practices on nurses' satisfaction with working conditions, the main research areas based on relevant scientific theories were identified and research variables were established. The current state was processed using the PRISMA analysis of publications in reputable journals indexed in the Web of Science and Scopus databases. Subsequently, an analysis of secondary statistical data on the labor market within the health sector in the Slovak Republic and EU countries regarding the health professions such as doctor and nurse was carried out. The data was processed by selected mathematical-statistical methods. Primary data from the questionnaire survey was estimated by a factor analysis. As a result, 4 factors were extracted saturated with 15 variables examining the satisfaction of doctors and nurses with the working conditions based on the personnel management processes setup. Through the developed model, which is the output of the SEM analysis, their direct influence on the propensity to migrate is investigated. The results show that among the basic identifying characteristics, the statistically significant variables for doctors are age, experience in medical institutions in Slovakia and attestation training, while for nurses it is the same for age, experience and dependent children. All four extracted factors influence satisfaction with working conditions in hospitals. Their direct influence on migration intentions was confirmed for doctors in the factor within the internal setup of personnel processes in hospitals (saturated by the variables work organization, remuneration, employee benefits and staff shortage), for nurses it was the factor of remuneration policy (saturated by remuneration conditions and employee benefits). The findings show that personnel management in health care facilities has a critical and strategic role. The implementation of human resource management policies requires decision-making and management to be highly proactive, problem solving was approached with a high degree of sensitivity to many signals of change coming from inside and outside of the health facilities: changes in laws and regulations; economic trends (labor market, growth rates, government economic priorities); organizational changes; technological advance; socio-cultural and demographic changes. Systemic change management in the context of comprehensive reforms is the goal of a high quality and efficient health system in the country. This cannot be achieved without human resources, which in this sector represent the "greatest asset" of health organizations. It is essential to plan the size and structure of the workforce at the country level and to develop sources of labor force (graduates of training programs, return migration policy and active immigration policies). Support for resource creation is insufficient and needs to be complemented by stabilization tools to keep the country's health workforce. The results of the project show that it is the personnel management tools that contribute to the satisfaction of the workforce in health facilities, which determines (by reducing) their tendency to migrate.

Finally, this objective to be achieved it is necessary to enhance education in personnel management area among all managers in hospitals (especially line managers - at the level of head doctors, supervisors of clinic and head nurses), as they are the direct implementers of human resource management policies in the daily working life of doctors and nurses in the departments.