

Оптимізації функціональних обов'язків управлінського персоналу галузі охорони здоров'я

Інна Новак

*д.е.н., професор кафедри менеджменту,
Уманський національний університет садівництва,
e-mail: novakinnam@gmail.com*

Микола Дяченко

*к.с.-г.н., доцент кафедри менеджменту,
Уманський національний університет садівництва*

Охорона здоров'я – це одна із провідних галузей сфери надання послуг, основним призначенням якої є забезпечення реалізації найважливішого соціального принципу: збереження та поліпшення здоров'я громадян, надання їм висококваліфікованої лікувально-профілактичної допомоги.

У сучасних умовах господарювання ефективність галузі охорони здоров'я значною мірою залежить від рівня її управлінського потенціалу та характеру його використання.

Досліджуючи управлінський потенціал галузі охорони здоров'я ми пропонуємо розрізняти:

1. управлінський потенціал центрального органу державної влади в галузі охорони здоров'я (Міністерства охорони здоров'я України);
2. управлінський потенціал структурних підрозділів місцевих органів виконавчої влади, які займаються питаннями охорони здоров'я;
3. управлінський потенціал керівників закладів охорони здоров'я.

Управлінський потенціал галузі охорони здоров'я в першу чергу залежить від того, яка модель організації охорони здоров'я існує в країні. Світова практика напрацювала чотири основні моделі організації системи охорони здоров'я: модель приватного фінансування охорони здоров'я, модель Бісмарка, модель Беверіджа та модель Семашка.

Протягом всього періоду незалежності вітчизняна система охорони здоров'я була продовженням радянської моделі, яку ще називають моделлю Семашка. За 25 років її існування вона була цілком зруйнована, що поставило нашу державу перед необхідністю розробки нової, адаптованої до вітчизняних реалій, моделі, яка дозволить поєднати вже існуючу медичну інфраструктуру та команду висококваліфікованих фахівців із новими сучасними елементами системи охорони здоров'я, які мають бути розроблені на основі новітніх досягнень медицини та інформаційних технологій. Така ситуація дає нашій державі унікальний шанс не сліпо копіювати вже напрацьовані моделі, які успішно реалізовані в зарубіжних країнах, а розробити власну модель, яка буде побудована на сучасних досягненнях і враховуватиме позитивний досвід успішних країн.

Сьогодні у вітчизняній системі охорони здоров'я спостерігається дефіцит фахових керівників, які мають управлінський потенціал та здатні стати

рушійною силою розвитку усієї галузі в цілому та свого закладу зокрема. У складі керівників закладів охорони здоров'я переважають управлінці колишньої формації, що володіють позитивним соціальним самопочуттям і достатнім рівнем професіоналізму, але не опанували, повною мірою, класичні та інноваційні інструменти менеджменту.

Нині визначальну роль в діяльності закладів охорони здоров'я відіграє керівник. До початку проведення медичної реформи в Україні заклади охорони здоров'я очолювали головні лікарі, які виконували широкий набір функцій: організація господарської та фінансової діяльності закладу охорони здоров'я, забезпечення їх діяльності необхідними ресурсами, робота з кадрами, аналітична робота, ухвалення різного роду управлінських рішень, робота з документацією тощо. Це величезний обсяг роботи, який у багатьох розвинених країнах світу виконує два фахівця – генеральний директор займається ключовими адміністративними питаннями, а медичний директор курирує всі медичні процеси. Такі кадрові рішення вже десятки років ефективно діють у всьому світі, зокрема у багатьох країнах – членах Європейського Союзу [1].

В ході проведення медичної реформи кардинально змінюються підходи до функціонального навантаження керівників медичних установ. Так, автономізація [2] закладів охорони здоров'я, яка відбувається шляхом перетворення лікарень у комунальні некомерційні підприємства, дозволила розширити права медичних закладів до рівня прав усіх інших суб'єктів господарювання. При цьому було передбачено, що очолювати комунальні некомерційні підприємства будуть не головні лікарі, а директора. Тому, з 01 січня 2019 року з Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників Випуск 78 «Охорона здоров'я» [3] вилучено кваліфікаційні характеристики: головний лікар лікувально-профілактичного закладу; головний лікар обласної, центральної міської, міської, центральної районної та районної лікарень; заступник головного лікаря обласної, центральної міської, міської, центральної районної та районної лікарень; заступник головного лікаря з медсестринства.

Одночасно і з вилученням зазначених посад, Наказом Міністерства освіти України № 1977 від 30 жовтня 2018 року «Про внесення змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я» [4] до Довідника додали кваліфікаційні характеристики: генерального директора (директора)/начальника (завідувача) закладу охорони здоров'я; заступника генерального директора (директора)/начальника (завідувача) закладу охорони здоров'я; медичного директора; начальника (завідувача, керівника) структурного підрозділу закладу охорони здоров'я.

При цьому зазначеним наказом чітко розмежовано функції директора та медичного директора комунальних некомерційних підприємств: директор закладу займається питаннями господарської діяльності, а медичний директор виключно питаннями медицини.

На нашу думку, управлінський потенціал керівників, які працюють в сфері охорони здоров'я, має гуртуватись на наступних компетенціях:

1. професійної (управлінської) компетенції, яка передбачає: знання теорії управління закладами сфери охорони здоров'я; володіння класичними та інноваційними технологіями управління закладом охорони здоров'я; вміння створити сприятливий морально- психологічний клімат в трудовому колективі та забезпечити комфортні умови праці для працівників очолюваного закладу охорони здоров'я; вміння організувати ефективне ресурсне забезпечення функціональної діяльності закладу охорони здоров'я; вміння сформувавши та підтримувати репутацію, авторитет та імідж закладу охорони здоров'я в конкурентному середовищі;

2. інтелектуальної компетентності, яка передбачає здатність до аналітичного мислення і реалізацію системного підходу до виконання своїх посадових обов'язків;

3. ситуативної компетентності, яка передбачає вміння правильно оцінити ситуацію, яка склалася, та своєчасно ухвалити відповідне рішення;

4. часової компетентності, яка передбачає вміння планувати та раціонально використовувати робочий час;

5. соціальної компетентності, яка передбачає наявність комунікаційних та інтеграційних здібностей, уміння підтримувати відносини, впливати, досягати свого, правильно сприймати та інтерпретувати чужі думки та ідеї, конструктивно висловлювати своє ставлення до них.

Загалом такий розподіл повноважень, коли один з керівників виконує суто управлінсько-господарські функції в керівництві закладом охорони здоров'я, а інший зосереджений і відповідальний за якість і ефективність медичного обслуговування, яке здійснюється закладом охорони здоров'я, має позитивно вплинути на оптимізацію управлінням закладу охорони здоров'я та на якість і ефективність медичних послуг, які ми з вами можемо отримати в закладах охорони здоров'я в нашій країні.

Ключові слова: моделі організації системи охорони здоров'я, медичний директор, управлінський персонал.

Список використаних джерел

1. Корнійчук О. П. *Нова система охорони здоров'я України та перспективи кадрової політики. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я в умовах загроз національній безпеці України : матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за між нар. участю (Київ, 23 березня 2017 р.) / за заг. ред. В. С. Куйбіди, В. М. Князевича, Н. О. Васюк. К. : ТОВ «ДСК-Центр», 2017. 208 с. С. 67-70.*
2. *Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я : Закон України. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 21, ст. 245. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2002-19>.*
3. *Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я»: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 березня 2002 року № 117 URL : <https://pravo.uteka.ua/doc/Pro-vprovadzheniya-vipusku-Dovidnika-kvalifikacijnix-xarakteristik-profesij-pracivnikiv-Vipusk-78-Oxorona-zdorovya>.*
4. *Про внесення змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Ви-*

пуск 78 «Охорона здоров'я» : Наказ Міністерства освіти України № 1977 від 30 жовтня 2018 року URL : <https://pravo.uteka.ua/doc/Pro-vnesennya-zmin-do-Dovidnika-kvalifikacijnix-karakteristik-profesij-pracivnikiv-Vipusk-78-Oxorona-zdorovya-11>.