

ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Шаповал О.В.,

*студент кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування
«Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Україна,
e-mail: tdutybz.077@gmail.com*

Іщенко М.І.,

*д.е.н., професор кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування,
«Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: mykola.ihchenko@knu.edu.ua;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6820-9455>*

Питання використання різноманітних стилів керівництва в охороні здоров'я не є новим у публічному управлінні. Ним займалися, та продовжують займатися як науковці [1; 2; 4], так і практики. Проте на сьогодні існує суттєва невідповідність між тим, що декларують органи публічної влади, і тим, що вони фактично забезпечують. Унаслідок непослідовної політики охорони здоров'я, а також хронічного недофінансування системи охорони здоров'я накопичилося ряд важливих проблем: організаційні, правові, фінансові, управлінські, економічні, структурні, кадрові та інформаційні.

Вважається доцільним указати на такі основні проблеми в управлінні системою охорони здоров'я [3]: значні між- і внутрішньорегіональні відмінності; системна корупція; кадрова криза, зумовлена зростаючими природною плінністю та відтоком кадрів; технологічна відсталість та недосконала інфраструктура. (практично відсутні такі сектори медичного обслуговування, як медико-соціальний та паліативний/хоспісний, медична реабілітація тощо); низька доступність якісної первинної медичної допомоги, особливо в сільській місцевості; витіснення платними (здебільшого дуже дорогими) послугами первинної стоматологічної допомоги; занедбана система санітарної та біобезпеки, контролю за якістю критичної групи споживчих товарів; монополізація управління охороною здоров'я, самоврядування публічних професій в охороні здоров'я відсутнє.

Поряд із економічними причинами вищезгаданих проблем, слід указати на управлінсько-організаційні. Зокрема, для більшості міст притаманним є те, що при зміні територіальної адміністрації змінюються і керівники органів та установ охорони здоров'я, які є однією з найбільш незахищених категорій медичних працівників. Вирішальну роль при цьому часто відіграють не інтереси установи з охорони здоров'я та населення, що отримує в ній послуги, не реальна оцінка необхідного кругозору і лідерських якостей майбутніх керівників, а особисті уподобання та знайомства.

Отже, значення керівників в управлінні не тільки суто установами охорони здоров'я, але й на рівні органів публічної влади (наприклад, управління охорони здоров'я виконкомів міських рад) на сьогодні є вкрай високим. Від керівника і його якостей повністю залежить виживання та перспективи розвитку багатьох установ й колективів. Тому, в сучасних умовах найбільшу актуальність у сфері управління системи охорони здоров'я набуває зміна стилю керівництва.

Фокусуючи увагу на довгостроковому розвитку, керівники повинні вміти справлятися з сучасними ризиками та загрозами. Проте дійсність, на жаль, така, що навіть сама концепція ефективного керівництва нерідко відторгається, і керівниками стають зручні і вигідні люди, що не володіють усією гамою необхідних для керівника рис. Дуже часто в заміні керівників проглядається волюнтаризм і некомпетентність [4].

Важливою ознакою ефективної управлінської діяльності є вміння керівників різних рівнів пристосовувати свій індивідуальний стиль управління до змін зовнішнього середовища. В такому випадку процес адаптації стилю керівництва має базуватися на дослідженні зовнішнього середовища, даних SWOT-аналізу, цілях і місії органу публічної служби у галузі охорони здоров'я та тісно взаємодіяти із процесом стратегічного планування. Оскільки зовнішнє середовище постійно змінюється, процес адаптації стилю керівництва теж слід проводити безперервно. Саме тому на деяких етапах, наприклад, при плануванні переходу до бажаного стилю керівництва чи оцінці соціально-економічних наслідків програми, буде доцільно повернутися до початкового етапу загального аналізу і заново дослідити стиль управління, щоб упевнитися в його ефективності або внести певні поправки. Під час застосування методики з адаптації стилю керівництва до зовнішнього середовища слід мати на увазі, що через індивідуальні особливості (характер, досвід тощо), можуть виникнути так звані «механізми протидії» - фактори, що мають негативний вплив на процес реорганізації і впилюють його.

Список використаних джерел:

1. Ясинська Е.Ц., Вацик М.З. Використання різноманітних стилів керівництва в охороні здоров'я. URL: <http://nauka.zinet.info/37/yasynska1.php>
2. Александрова О.Ю., Груздева И.В. Модель реформирования муниципальной системы здравоохранения. Экономика здравоохранения. 2005. № 9. С. 17 - 20.
3. Концепція побудови нової національної системи охорони здоров'я України. URL: <https://www.apteka.ua/article/431762>
4. Бордюг К.Д. Таксономія стилів лідерства та особливості лідерства в управлінні медичним закладом. Європейський вектор економічного розвитку. 2019. № 2 (27). С. 28 – 38.