

## Напрями реформування закладу охорони здоров'я

*Максим Померанцев*

*здобувач освітньої програми «Адміністративний менеджмент»  
кафедри управлінських технологій ННІМОД,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна*

*Ганна Пазєєва*

*доцент, кандидат економічних наук,  
заступник завідувача кафедри Управлінських технологій,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
ORCID: 0000-0002-6557-6890*

Сьогодні в Україні взято курс на кардинальне реформування системи охорони здоров'я, орієнтованої на пацієнта і здатної забезпечити медичне обслуговування для всіх громадян на рівні розвинутих європейських держав. Процес реформування висвітлив низку проблем, зокрема неготовність органів місцевого самоврядування бути ефективними власниками закладів охорони здоров'я, відсутність вибудованої державної системи контролю за якістю надання медичних послуг і дієвих оперативних механізмів поновлення порушених прав пацієнтів, не сформованість клієнтоорієнтовані практики, спрямовані на забезпечення поваги до гідності та приватності пацієнта [1]. Дослідження є актуальним, оскільки надання високоякісних медичних послуг можливе лише реалізацією медичної реформи.

Проблематику функціонування системи охорони здоров'я в Україні досліджували сучасні вітчизняні науковці, серед яких: Б. О. Логвиненко, Н. В. Шевчук, Л. М. Руснак, В. І. Теремецький, С. І. Книш та ін.

Комунальне некомерційне підприємство «Криворізька міська лікарня №10», перебуваючи на початку процесу реформування, здійснює функції вторинного рівня надання медичної кваліфікованої допомоги населенню. У закладі працюють досвідчені фахівці високої компетенції, які сьогодні працюють із морально застарілим обладнанням, що не створює відповідних умов до підвищення якості медичних послуг. За постійного процесу підвищення кваліфікації та професійної майстерності лікарів, відсутнє їхнє навчання з отримання управлінських компетенцій. На підприємстві має місце плинність персоналу з причин невідповідності заробітної плати, значного морального навантаження та ін. Існуючий стан вимагає невідкладних рішень, оскільки саме медичний персонал розглядається як стратегічний капітал.

Для оптимізації процесу реформування закладу було запропоновано формування ефективних управлінських компетенцій менеджера-керівника. Серед яких, «жорсткі компетенції» представлені комплексом управлінських та клінічних компетенцій, «м'які», або психологічні, як поєднання особистісних, інтелектуальних компетенцій і тих, що спрямовані на перспективу [2]. З метою вдосконалення медичного обслуговування та засобу стимулювання професійної діяльності медперсоналу лікарні запропоновано організацію клінічного аудиту.

Поліпшення існуючої клінічної практики і забезпечення лідерства на ринку медичних послуг-є провідною метою аудиту. Іншими цілями клінічного аудиту виступає забезпечення захисту прав громадян в галузі охорони здоров'я і забезпечення населення якісними послугами в рамках гарантованих державних або страхових програм медичної допомоги [3]. Аудит надає можливість відстежувати процес діагностики, лікування та догляду за пацієнтами, використання ресурсів та вплив медичної послуги на результат і якість життя пацієнта.

Для підвищення ефективності управлінського процесу запропоновано стратегію розвитку кадрового потенціалу закладу, представленою розвитком кадрового потенціалу менеджерів середньої ланки лікарні, хедхантингом та краудсорсінгом. Головна мета напряду полягає у забезпеченні КНП «КМЛ № 10» кваліфікованими фахівцями, з високорозвиненим рівнем управлінських компетенції, необхідних для забезпечення якісної роботи і досягнення стратегічних цілей медичного закладу, що підвищить його репутацію та ступінь задоволеності пацієнтів. Впровадження надасть можливість отримання економічного ефекту зростанням продуктивності праці та прибутковості лікарні; соціальний ефект передбачатиме збільшення питомої ваги працівників, які володіють суміжними професіями та висловлюють задоволення системою винагороди і цінностями закладу; зниження плинності персоналу.

В процесі реформування «КМЛ № 10» має впроваджувати нові моделі медичного обслуговування, на основі передових програмних рішень, що формують майбутнє галузі з точки зору прогнозування, профілактики і персоналізації:

Отже, кардинальні зміни у діяльності КНП «Криворізька міська лікарня №10» можливі лише за умови реформування медичними працівниками високого професійного рівня, менеджменту закладу фахівцями-організаторами, здатними приймати відповідальні, самостійні та ефективні рішення стратегічного характеру; активного впровадження сучасних систем якості в діяльність медичного закладу, ефективних комунікативних та сучасних інформаційних технологій.

**Ключові слова:** менеджмент; реформування; заклад охорони здоров'я.

### **Список використаних джерел**

1. Медичній реформі в Україні немає альтернативи. Офіційне Інтернет-представництво. URL: <https://www.president.gov.ua/news/medichnij-reformi-v-ukrayini-nemaye-alternativi-ale-vona-may-66029>
2. Борщ В. І. Формування професійної компетентності менеджера закладу охорони здоров'я. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. 2019. Вип. 2. Том 18, С. 96-102.
3. Міщук А. А. Формування маркетингової конкурентної стратегії закладів на ринку медичних послуг: дис. ... доктора філософ. наук: 12.00.01 / А.А. Міщук. Вінниця : Донецький нац. ун-т ім. Василя Стуса. 2021. 282 с.