

Список використаних джерел

1. Безсмертна В.В. Кадровий потенціал підприємства – можливості його формування та ефективного використання. 2021. URL: http://nvdu.snu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/03/2012_8_3.pdf.
2. Цимбалюк С.О. Рекрутинг персоналу: підручник. Київ : КНЕУ, 2019. 350-357 с.

УДК 338.246

JEL Classification: I19

Олійник Т. І.,

канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри економіки, підприємництва
та управління підприємствами,
Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара, м. Дніпро

Маліновський С. Л.,

канд. мед. наук, доцент,
доцент кафедри хірургії № 1 та урології,
Дніпровського державного медичного
університету м. Дніпро

МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Галузь охорони здоров'я представляє собою складну систему, вона потребує безперервного регулювання та системного підходу для постійного підвищення ефективності своєї діяльності. При створенні механізму управління закладами – надавачами медичних послуг важливо враховувати особливості цієї галузі.

Враховуючи високий рівень специфічності управлінського механізму в закладах охорони здоров'я та визначному його методу функціонування, досягнення консенсусу щодо результатів діяльності таких закладів, їх забезпечення та технології надання медичних послуг є завданням дуже складним.

Галузь охорони здоров'я визначається своєю специфічністю, яка вимагає наявності двох різних типів керівників: управлінців та менеджерів. Це питання актуальне тому, що на сьогоднішній день існує два типи закладів охорони здоров'я [1, с. 285].

Перший тип – представляють державні заклади, які діють як некомерційні комунальні підприємства. До них відносяться лікарні різних рівнів, клініко-діагностичні центри, клініки при медичних науково-дослідних інститутах, центри здоров'я та інші. Ці заклади мають фінансування із державного бюджету України та місцевих бюджетів, тобто держава та місцева влада визначає та контролює всі аспекти їх фінансування.

Ключовою категорією управлінців є державні службовці та керівники органів управління охороною здоров'я, а також працівники органів державної влади. Їхні обов'язки включають формування державної політики та стратегії в галузі охорони здоров'я, а також організацію соціального управління громадським здоров'ям.

Другий тип закладів – установи охорони здоров'я недержавної форми власності, які є самостійними господарюючими суб'єктами в умовах ринкових відносин. Ці установи мають свою власну фінансову автономію та діють у конкурентному середовищі, пристосовуючись до ринкових умов та забезпечуючи високий стандарт надання медичних послуг [4, с. 27].

Отже, здійснення управління у закладах охорони здоров'я є важливою функцією, яку виконують менеджери в цій галузі. Менеджери охорони здоров'я відповідають за збір, зберігання, аналіз та використання різноманітних даних для покращення якості медичних послуг, оптимізації процесів та прийняття ефективних управлінських рішень.

У сучасній медичній практиці велике значення приділяється електронним медичним записам, системам управління даними пацієнтів, аналітиці здоров'я населення та іншим інформаційним технологіям. Менеджери охорони здоров'я спрямовують зусилля на розробку та впровадження систем, які дозволяють збирати та аналізувати дані для вдосконалення клінічних процесів, зменшення медичних помилок, підвищення якості надання медичної допомоги та задоволення пацієнтів.

Крім того, менеджери в охороні здоров'я також забезпечують дотримання вимог щодо конфіденційності та безпеки зберігання та використання медичної інформації відповідно до законодавства. Їхня робота включає в себе координацію роботи з інформаційними технологіями, навчання персоналу щодо коректного використання систем та вирішення проблем, пов'язаних з обробкою та зберіганням медичних даних [2, с. 37].

Відтак, менеджер в системі охорони здоров'я виступає важливою фігурою, виконуючи різні функції на різних рівнях.

1. Менеджер з медичного обслуговування: здійснює управління трудовими, матеріальними та фінансовими ресурсами закладу охорони здоров'я. Його обов'язки включають планування бюджету, взаємодію з персоналом,

забезпечення належних умов для надання медичних послуг, а також координацію роботи всіх відділень та підрозділів.

2. Менеджер із медичного інспектування: ця категорія менеджерів відповідає за медичне інспектування окремих лікарень або регіонів. Вони мають на меті перевірку дотримання медичних стандартів, оцінку якості медичних послуг та забезпечення відповідності медичних установ встановленим нормативам.

3. Менеджер з реалізації медичних програм: ця група менеджерів відповідає за реалізацію загальнодержавних чи місцевих програм з охорони здоров'я. Вони забезпечують виконання стратегій та ініціатив, спрямованих на поліпшення громадського здоров'я, впроваджуючи проекти та співпрацюючи з різними стейкхолдерами.

Ці різні функції в системі охорони здоров'я вимагають від менеджера не тільки знань у галузі управління, але й глибокого розуміння медичних аспектів та потреб пацієнтів. Успішна робота менеджера в охороні здоров'я визначається його здатністю ефективно поєднувати адміністративні та клінічні компетенції для досягнення високих стандартів у наданні медичних послуг.

Навчання фахівців в сфері охорони здоров'я базовим принципам та основним практичним навичкам ефективного менеджменту є ключовим етапом у процесі реформування системи охорони здоров'я. Це надає можливість менеджерам закладів охорони здоров'я володіти необхідними інструментами та знаннями для ефективного управління в умовах постійних змін.

Менеджерам слід мати глибоке розуміння інфраструктури своєї установи, з метою впровадження стратегій, спрямованих на покращення діяльності закладу охорони здоров'я. Це включає в себе вміння ефективно розподіляти ресурси, керувати персоналом та впроваджувати інноваційні підходи до медичного обслуговування.

Одним із важливих аспектів є постійний аналіз інформації стосовно ринку системи охорони здоров'я. Менеджери повинні бути в курсі останніх тенденцій, вимог і очікувань пацієнтів, а також змін у законодавстві щодо охорони здоров'я. Це дозволить їм адаптувати свої стратегії та дії, забезпечуючи конкурентоспроможність своєї установи.

Менеджери, орієнтовані на збереження конкурентоспроможності, акцентують увагу на поліпшенні якості медичних послуг та оптимізації їх вартості. Це вимагає від них постійного вдосконалення та впровадження інновацій, щоб забезпечити ефективне функціонування та високий рівень задоволеності пацієнтів.

Менеджер повинен володіти навичками управління персоналом, для вирішення поточних завдань та узгоджувати роботу колективу на благо загальної мети – надання якісної медичної допомоги.

Важно підкреслити, що менеджер в галузі охорони здоров'я повинен мати широкий спектр знань і навичок. Це включає розуміння трудового законодавства, техніки комерційних переговорів, організацію процесу надання медичних послуг, навички управління, маркетингу, бухгалтерського обліку, юриспруденції та інше. Такий комплексний підхід дозволяє менеджерів ефективно вирішувати різноманітні завдання та взаємодіяти з різними аспектами управління в охороні здоров'я.

Менеджер в галузі охорони здоров'я повинен володіти специфічними навичками та характеристиками для успішного управління у високо ризиковому та вимогливому середовищі охорони здоров'я.

Основні риси менеджера в цій галузі включають:

– знання в галузі медицини та охорони здоров'я: менеджер повинен мати глибоке розуміння клінічних процесів, медичних технологій та сучасних тенденцій у галузі охорони здоров'я. Це дозволяє ефективно взаємодіяти з медичним персоналом та приймати обґрунтовані управлінські рішення;

– лідерські якості: управління в охороні здоров'я часто вимагає прийняття важливих рішень, організації команди та вирішення конфліктних ситуацій. Менеджер повинен мати лідерські якості, спроможні вдихати довіру та мотивувати персонал до досягнення спільних цілей;

– стратегічне мислення: управління в охороні здоров'я вимагає планування та реалізації стратегій для оптимізації процесів та підвищення ефективності. Менеджер повинен бачити далекоглядно та аналізувати довгострокові наслідки своїх рішень;

– комунікабельність: ефективна взаємодія з медичним персоналом, пацієнтами, та стейкхолдерами вимагає від менеджера високого рівня комунікативних навичок;

– здатність до управлінського аналізу: менеджер повинен бути здатний аналізувати фінансові, лікарські та організаційні аспекти роботи закладу охорони здоров'я та приймати рішення на основі отриманих даних;

– гнучкість та адаптивність: в системі охорони здоров'я, де можуть виникати несподівані ситуації та зміни, менеджер повинен бути гнучким та швидко адаптуватися до нових умов.

Знання в сфері правового регулювання: робота в системі охорони здоров'я передбачає, що менеджер розуміє правові аспекти управління в цій галузі [3, с. 21].

Загалом, успішний менеджер в системі охорони здоров'я має поєднувати медичні та управлінські знання, виявляти лідерські якості та готовність до постійного самовдосконалення. Такий менеджер є ключовою фігурою, від нього вимагається ефективно поєднання медичної компетенції та високого рівня управлінських знань.

Узагальнюючи, можемо сказати, успішний менеджер в охороні здоров'я – це поєднання медичних, управлінських та міжособистісних навичок, що дозволяє йому успішно вирішувати різного роду виклики та сприяти вдосконаленню сучасної системи охорони здоров'я.

Список використаних джерел

1. Білинська М. М., Радиш Я. Ф. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. Монографія. Київ, 2013. С. 284–319.
2. Брич В. Я., Ліштаба Л. В. Поняття моделі менеджерських компетенцій та етапи її розробки в закладах охорони здоров'я. *Інноваційна економіка*. 2016. № 7–8. С. 36–41.
3. Васюк Н. О. Керівні кадри в системі охорони здоров'я: сутність понять. *Завдання держави у забезпеченні ефективної кадрової політики галузі охорони здоров'я* : матеріали науково-практичної конференції. Київ, 2015. С. 18–23.
4. Радиш Я. І. Із досвіду формування професійної моделі керівника системи охорони здоров'я. *Охорона здоров'я України*. 2002. № 3/4. С. 25–29.