

Баднаї А.А.
здобувач гр. МЕ-22М

Андрощук І.О.

канд. екон. наук., доц.

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПОРТРЕТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ

У сфері суспільних інститутів система охорони здоров'я займає першорядне місце. Його діяльність безпосередньо впливає на загальний добробут населення, тим самим формуючи майбутню траєкторію соціально-економічного, наукового та культурного прогресу в будь-якому суспільстві.

Ресурсне забезпечення, зокрема кадри, відіграє значну роль у визначенні ефективності системи охорони здоров'я. Наявність, кваліфікація та розподіл кадрів, їх мотивація, умови праці, заробітна плата, соціальне забезпечення, доступ до матеріально-технічного та технологічного забезпечення сприяють забезпеченню належного рівня медичного обслуговування населення.

Ефективні реформи охорони здоров'я значною мірою залежать від людських ресурсів. Важливо зазначити, що в останні роки Україна зіткнулася з проблемами щодо кадрового потенціалу охорони здоров'я. Перехід до ринкової економіки порушив планування підготовки медиків та заміщення вибулих кадрів. Такі фактори, як низька заробітна плата, недостатнє соціальне забезпечення та велика кількість осіб пенсійного віку, спонукали лікарів і медсестер залишати державну систему охорони здоров'я або навіть зовсім кидати медичну практику, іноді вирішуючи емігрувати. Як наслідок, розвиток кадрового потенціалу медичних працівників є пріоритетним напрямком євроінтеграційного курсу України. Тому для успішного впровадження цих реформ вкрай важливо сформулювати та просувати національну кадрову політику в галузі охорони здоров'я, беручи до уваги досвід інших країн.

Сьогодні в Україні існує гостра потреба у кваліфікованих та незалежних організаційних спеціалістах у сфері охорони здоров'я, здатних ефективно приймати стратегічні рішення. Тому актуальним є вирішення питання розробки комплексної системи підготовки менеджерів медичних закладів. Ключовою вимогою є створення високоякісної освітньої бази, яка враховує передовий досвід провідних країн світу з урахуванням унікальних умов української системи охорони здоров'я. Варто зазначити, що за останні три десятиліття в більшості розвинутих країн зросла значущість менеджерів, економістів та адміністративних фахівців у сфері медичного обслуговування. За кордоном медичні заклади, як правило, контролюються компетентними менеджерами без медичної освіти [1].

У міру того, як медичні заклади все більш переходитимуть на децентралізоване управління, зростатиме попит на спеціалістів у цій галузі. Стратегічним фокусом національної реформи охорони здоров'я має стати пріоритет розвитку нового покоління лідерів, зокрема сучасних менеджерів, здатних ефективно керувати цим переходом.

Системи охорони здоров'я багатьох країн продемонстрували, що їхня кадрова політика спирається на спільне зобов'язання як уряду, так і суспільства, яке включає професійні медичні асоціації. Водночас уряд несе відповідальність за стратегічне регулювання, визначення та виконання фактичних потреб у персоналі галузі охорони здоров'я, а також за контроль та управління ініціативами, пов'язаними з освітою, навчанням та ефективним використанням медичних працівників [2].

У європейських країнах особи, відповідальні за контроль за адмініструванням системи охорони здоров'я, відомі як медичні менеджери. Ці експерти є прихильниками впровадження контролю як в державному управлінні охороною здоров'я, так і в управлінні

медичними закладами. Медичних менеджерів можна розділити на два типи: менеджери загальної кваліфікації та менеджери-спеціалісти.

Загальне керівництво медичним закладом здійснюється менеджерами загальної кваліфікації. З іншого боку, спеціалісти-менеджери несуть відповідальність за ефективне управління окремими сферами в медичних закладах. Ці сфери включають аналіз управлінських рішень і стратегій у системі охорони здоров'я, ведення фінансів, бухгалтерський облік, бюджетування, маркетинг і контроль за управлінням людськими ресурсами [3].

Сьогодні в Україні ведуться дискусії навколо кваліфікації та статусу керівного персоналу медичних закладів. Основна увага приділяється тому, чи мають ці люди необхідну освіту для ефективного виконання своїх ролей. З огляду на те, що керівники органів управління та закладів охорони здоров'я відіграють вирішальну роль у сприянні реалізації реформ охорони здоров'я, вкрай необхідно, щоб вони здобували нові знання та відповідали певним критеріям. Ці вимоги можна класифікувати таким чином:

- 1) знання особливостей галузі охорони здоров'я населення;
- 2) знання сучасних практик та вмінь у галузі адміністрування та управління;
- 3) підвищення рівня економічної підготовки;
- 4) підвищення рівня правової освіти та культури серед менеджерського складу.

Отже, сучасна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації для галузі охорони здоров'я потребує суттєвого перегляду підходів до відбору менеджерів у вітчизняних медичних закладах.

Література:

1. Васюк Н. О. Світовий досвід підготовки сучасних менеджерів системи охорони здоров'я (огляд літературних джерел). Державне управління, 2012. № 1. С. 21-26
2. Савіна Т. В. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні: стан та перспективи розвитку. Інвестиції: практика та досвід. 2017. № 15. С. 95-98.
3. Коваленко О. Наближення засад підготовки сучасних керівних кадрів з охорони здоров'я України до світових стандартів. Державне управління та місцеве самоврядування. 2016. Вип. 2 (29). С. 143-146.

Баднаї М.І.

здобувач гр. МЕ-22М

Музиченко А.С.

докт. екон. наук., проф.

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМИ ЗАКЛАДАМИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Вітчизняна система управління системою охорони здоров'я передбачає три рівні впливу: національний, регіональний та місцевий.

Важливе місце займає саме регіональний рівень охорони здоров'я, оскільки представляє основу національної медицини.

Саме в регіональних центрах надання медичної допомоги: відбуваються прямі зв'язки медичних працівників із пацієнтами; надається медична послуга та медичне обслуговування; формуються та функціонує переважна кількість кадрових ресурсів галузі; зосереджені матеріально-технічні ресурси системи охорони здоров'я.