Стоволос Н.Б., канд. екон. наук, доцент
Сумський національний університет, м. Суми
Кафедра публічного управління та адміністрування, доцент
Кузьоменська М.Л., магістрант
Сумський національний університет, м. Суми

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ РЕФОРМИ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ ТРЕТЬОГО РІВНЯ

Нові часи несуть нові стандарти і Україна як держава не стоїть на місці. На сучасному етапі медичні заклади як і система охорони здоров'я в Україні в цілому зазнають змін. Особливу роль під час проведення реформи відіграє менеджмент всередині закладів охорони здоров'я.

Робоча сила є основним напрямком капіталовкладень у сфері медицини. Однак, кадровий потенціал таких працівників розкривається не повністю. Серед проблем, що присутні в даному напрямку, можна виокремити старіння персоналу, недостатній рівень кваліфікаційної підготовки та її низька якість, відсутність мотивації, спрямованості на результат.

Сучасні виклики, що постають перед менеджерами у сфері охорони здоров'я, зокрема означають зміну принципу фінансування. Підтримуються ті лікарі та заклади, яких пацієнти обирають самостійно, а отже лікарські послуги стають таким самим товаром з конкуренцією, як і будь-який інший. Тут працюють закони ринку про попит і пропозицію.

Якістю надання медичних послуг, а отже і конкурентоспроможності, можна керувати за допомогою чотирьох головних аспектів. Це матеріально-технічна база, досконаліть організаційної частини, вмотивованість працівників та якість їх підготовки, причому ці важелі також корелюють між собою.

Управління станом матеріально-технічної бази тепер повинно відповідати не лише нормативам, а й забезпечувати високий рівень комфорту обслуговування, технічності та ефективності. Добрий рівень матеріально-

технічного забезпечення надає гідні робочі місця для персоналу, вмотивовує їх та сприяє привабливості праці медиків, а також при отриманні надвисоких досягнень, саме зі сторони матеріального забезпечення, може знизити витрати на робочу силу. Крім того, сам рівень матеріального забезпечення та технічної бази безпосередньо впливає на рівень попиту на послуги конкретного медичного закладу.

Організаційна частина медичного закладу це інша із двох сторін, на яку звертає увагу споживач, окрім якості вирішення самих медичних проблем. Сюди входить простота отримання послуг, прозорість процесу лікування, швидкість надання послуг, двосторонність зв'язку із лікарями, наявність чи відсутність черг, рівень бюрократії і таке інше. Саме слабкість цієї сторони у медичних закладів державної форми власності є основною причиною переходу споживачів до аналогічних приватних закладів. Керівники у сучасних медичних закладах мають звернути особливу увагу на спрощення та прискорення процедур оформлення, зменшення черг та покращення інших сторін організаційної сторони своїх медичних закладів для підтримання конкурентоспроможності та втримання попиту на свої послуги на ринку.

Вмотивованість працівників – також значна проблема в даній сфері на сучасному етапі. Якісна робота керівника повинна бути спрямована на розвиток кадрового потенціалу а також максимальне використання через вмотивованість працівників та їх спрямованість на результат. Такі ефекти можуть бути досягнуті за допомогою надання якісного матеріального забезпечення відповідно до специфіки робочих місць; залежності заробітної плати від кількості наданих послуг; створення можливостей кар'єрного росту в залежності від якості обслуговування, яку оцінюють самі пацієнти через швидке анкетування; забезпечення соціальної захищеності медичних працівників. Забезпечення таких привабливих умов підвищить рівень престижності професії в цілому через те, що всі заклади намагатимуться також створювати кращі умови, а це спонукатиме до кращої і пропозиції на ринку праці відповідних працівників, покращення рівня їх підготовки.