

Список джерел інформації

1. Клівець П.Г. Стратегія підприємства: навч. посіб. К.: Академвидав, 2007. 320 с.
2. Дергоусова А.О., Сиволовська О.В. Аспекти постановки маркетингових цілей та завдань в рамках стратегічного планування на залізничному транспорті. *Тези доповідей XII Міжнародної науково-практичної конференції "Маркетинг та логістика в системі менеджменту"*. Львів: Нац. ун-т "Львівська політехніка". 2018. С. 71–72.

С.В. Кизим, магістр з адмін. менеджменту (СНАУ, Суми)

М.О. Лишенко, д-р екон. наук, проф. (СНАУ, Суми)

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В ЛІКАРНЯНИХ ЗАКЛАДАХ

Ефективність діяльності системи охорони здоров'я значною мірою визначається її ресурсним забезпеченням, у першу чергу, кадровим. Це обумовлено провідною роллю кадрів у медичній сфері, використанням ними значної частини бюджету охорони здоров'я, залежності якості та доступності медичної допомоги від чисельності, рівня підготовки та розподілу фахівців і управління ними. Результати роботи працівників охорони здоров'я є суттєвими у формуванні популяційного здоров'я, яке у свою чергу визначає перспективи соціально-економічного, наукового, культурного розвитку будь-якого суспільства [3].

Актуальність проблеми підготовки високопрофесійних керівних кадрів для галузі обумовлена несприятливим станом вітчизняної системи охорони здоров'я та необхідністю трансформацій, спрямованих на модернізацію та забезпечення її належного функціонування. Серед невирішених складових досліджуваної проблеми є питання формування нової генерації управлінців у сфері охорони здоров'я на сучасному етапі.

Реформаційні процеси у сфері охорони здоров'я показують, що сучасні керівники повинні мати не тільки високий рівень медичних знань, але й добре орієнтуватися в питаннях фінансів, страхування, володіти методами стратегічного планування й управління, вміти ухвалювати комплексні рішення і контролювати їх виконання, забезпечувати цілеспрямовану діяльність організації, володіти мистецтвом встановлювати і підтримувати взаємовідносини з людьми, тобто бути ефективним управлінцем змін [1].

З організаційної точки зору, кадрова політика повинна відповідати системі неперервної професійної освіти та бути направленою на стимулювання особистісної мотивації працівників до постійного саморозвитку, покращення якості знань, вмінь, відповідно до розвитку науки, національних стандартів, новітніх медичних технологій та стандартів Всесвітньої Федерації медичної освіти [2].

Система підготовки і безперервного розвитку управлінських кадрів у сфері охорони здоров'я має ряд особливостей, які негативно позначаються на професіоналізмі керівників системи охорони здоров'я. З одного боку, є прогалини нормативного правового регулювання, що негативно впливають на систему підготовки управлінських кадрів. З іншого, специфіка контингенту і завдань, які перед ним стоять у професійній діяльності, вимагає унікального підходу до організації освітнього процесу управлінських кадрів у сфері охорони здоров'я.

Що стосується спеціальної підготовки з менеджменту в охороні здоров'я, то на сьогодні вона здійснюється за програмами додаткової професійної освіти, яка при цьому включає як професійну перепідготовку, так і підвищення кваліфікації.

На думку деяких авторів, для ефективної управлінської діяльності в сучасних умовах необхідна наявність у керівників ЗОЗ галузевих, менеджерських (фахових), підприємницьких (ділових), особистісних та міжособистісних компетенцій [4].

Таким чином, надзвичайно актуальним є створення уніфікованого переліку компетенцій для управлінських кадрів у сфері охорони здоров'я. Формуванням управлінських компетенцій у сфері охорони здоров'я повинні займатися досвідчені фахівці на перед- та післядипломному рівнях навчання, приділяючи суттєву увагу формуванню системного мислення як у студентів, так і в курсантів, оскільки брак знань про систему охорони здоров'я у керівників різних рівнів може стати серйозним бар'єром для ефективного функціонування галузі, а в кінцевому підсумку – для поліпшення здоров'я населення.

Список джерел інформації

1. Білінська М.М., Попченко Т.П. Розвиток інтелектуального та кадрового менеджменту в державному управлінні охороною здоров'я. URL: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej3/txts/GALUZEVE/09-BILINSKA-POPCHENKO.pdf>

2. Корольчук О.Л. До питання визначення проблемних аспектів кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні. Матеріали науково-практичної конференції «Завдання держави у забезпеченні ефективної кадрової політики системи охорони здоров'я». 22 квітня. Київ, 2015. С. 54–56.

3. Слабкий Г.О., Погоріляк Р.Ю. Сучасна система підготовки керівників в сфері охорони здоров'я України. *Методичні рекомендації*. Київ, 2019. 46 с.

4. Слабкий Г.О. Сучасний портрет керівника закладу охорони здоров'я. *Вісник соц. гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2011. № 1. С. 44–49.

Г.І. Колісниченко, магістр з адмін. менеджменту (СНАУ, Суми)

М.О. Лищенко, д-р екон. наук, проф. (СНАУ, Суми)

УМОВИ ТА ЧИННИКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ЯКІСНИХ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Відомо, що категорія якості тісно пов'язана зі станом здоров'я людини, оскільки визначає одну з пріоритетних людських потреб – потребу в медичній допомозі. Якість медичної допомоги є одним з найбільш розповсюджених об'єктів соціально-медичних досліджень, спрямованих на визначення проблем в досягненні якісного медичного обслуговування і розробку оптимальних моделей управління.

Доведено, що під поняттям «якості наданих медичних послуг» необхідно розуміти загальні характеристики та умови формування попиту і пропозиції на медичні послуги, здатність задоволення потреб споживачів. Таке визначення поєднує два підходи, що трактують рівень якості як сукупність характеристик, з одного боку, або ступінь, в якому послуга виконує свої функції – з іншого. Загалом поняття якості медичних послуг багатоаспектне, що й зумовило відсутність його єдиного визначення та активізує тематику нашого наукового дослідження.

Якість медичних послуг залежить від багатьох чинників. Крім зовнішніх чинників, на які лікувальний заклад має обмежений вплив, існують ще внутрішні чинники, що відіграють істотну роль у вказаному процесі. Серед них суттєвим є мислення керівництва та працівників, що закорінене у відповідну філософію розвитку системи медичних послуг, а також сприятливий клімат у медичному колективі для надання згаданих послуг. Однак не лише внутрішні і зовнішні чинники мають вирішальний вплив на надання медичних послуг. Нами запропонована система синтетичних чинників (рис. 1), що складають їх третю групу (разом із зовнішніми та внутрішніми).

Мірником якості з погляду пацієнта є доступність послуг, що включають: можливість реєстрації за телефоном на зручну годину та