

УПРАВЛІНСЬКІ ЗАСАДИ В ДІЯЛЬНОСТІ СТАРШОЇ ТА ГОЛОВНОЇ МЕДСЕСТЕР

О. Н. Литвинова, Н. І. Макарова

*ДВНЗ «Тернопільський державний медичний університет
імені І. Я. Горбачевського МОЗ України»*

У статті містяться основні засади управлінської діяльності в межах повноважень головної та старшої медичних сестер.

PRINCIPLES OF BUSINESS MANAGEMENT OF THE CHIEF AND SENIOR NURSES

O. N. Lytvynova, N. I. Makarova

SHEI «Ternopil State Medical University by I. Ya. Horbachevsky of MPH of Ukraine»

This article contains basic requirements for principles of business management within the powers of the chief and senior nurses.

Вступ. Реформа охорони здоров'я передбачає зміну структури управління та його наповнення на всіх етапах управлінської системи, в тому числі й середнього медичного персоналу. Підвищення якості медичних послуг значною мірою залежить від рівня підготовки медичних кадрів, раціонального використання кадрового потенціалу та реорганізації системи управління. Гарантувати ефективно впровадження реформ може лише підвищення якості та ефективності управлінської діяльності керівників середньої ланки.

В умовах реформування системи охорони здоров'я, суть якої полягає в оптимізації матеріально-технічної і кадрової бази, роль головних і старших медсестер суттєво зростає. Переважна більшість наукових робіт з питань менеджменту в медсестринстві присвячена питанням управління медсестринськими кадрами і підвищення ефективності такого управління. Ми ж у своїй роботі зробили акцент на питаннях функцій управління самими медсестрами. В своїй роботі ми показали вагомість менеджерських функцій медсестри в якості процесу лікування, його організації, а також у формуванні морально-психологічного клімату в колективі. Саме з цих міркувань ми підходили визначаючи мету нашої роботи.

Злагоджена діяльність будь-якої організації може бути забезпечена виключно ефективним управлінням. Управління лікувально-профілактичними закладами здійснюється за ієрархічним принципом. Верхній рівень управління лікарнею, або, як сьогодні прийнято говорити, топ-менеджмент – здійснюється головним лікарем. Такі управлінські рівні здійснюються за функціональним принципом. Управлінські ж функції медсестер теж основані на певній ієрархії, проте більше відповідають матричному типу управління.

Основна частина. Управління – це цілеспрямований вплив на складну систему. Система охорони здоров'я і є складною, відкритою системою. Система – це сукупність елементів, які взаємодіючи між собою та зовнішнім середовищем, породжують нові властивості та ознаки, які не притаманні жодному із цих елементів, але характерні для системи в цілому [1]. Тому, з точки зору теорії систем, охорона здоров'я – це сума всіх складових її елементів, які діють на одній території чи населеному пункті, включаючи амбулаторно-поліклінічні, стаціонарні та інші заклади, їх взаємозв'язок, направлений на задоволення потреб населення в лікувально-профілактичній допомозі. Особливостями системи охорони здоров'я є те, що вона є: а) багатоцільовою та багаторівневою системою з ієрархічною системою управління;

б) її елементи підпадають під випадкові неконтрольовані впливи; в) характер внутрішньосистемних зв'язків складний і важко вловимий; г) сама система має ймовірнісний, а не детермінований характер.

Як бачимо, система охорони здоров'я, як і будь-яка інша система, є цілісним утворенням, має свою внутрішню структуру, яка складається із сукупності елементів (підсистем, компонентів), характеризується численними зв'язками різної природи, завдяки яким елементи взаємодіють між собою заради досягнення мети системи, зокрема забезпечення здоров'я людини.

Управління в системі охорони здоров'я належить до соціального управління, як особливого виду управління, що являє собою вплив одних людей на інших із метою упорядкування соціально важливих процесів, забезпечення стійкого розвитку соціальних систем [2]. Воно характеризується такими ознаками, як:

– проявляється через спільну діяльність людей, об'єднує їх для такої діяльності у відповідні колективи;

– упорядковує спільну діяльність шляхом забезпечення погоджених індивідуальних дій учасників такої діяльності через вплив на їх поведінку;

– виступає в ролі регулятора управлінських взаємовідносин, що виникають між суб'єктом та об'єктом у процесі реалізації функцій соціального управління;

– є владним, оскільки базується на підпорядкованні волі учасників управлінських відносин;

– має особливий механізм реалізації через організаційно сформовані групи людей.

Технологія управління – система дій, виконуваних у певній послідовності. Алгоритм управління представляє управлінський цикл, який складається з певних послідовних процесів:

- аналіз ситуації;
- розробка і прийняття управлінських рішень;
- організація виконання управлінських рішень;
- контроль.

Таким чином, управлінський цикл полягає в досягненні мети через подолання перешкод або проблем.

Щодо функцій управління, то це поняття досить варіабельне і динамічне. Найвдалішим видається визначення, дане В. І. Журавлем. Функція управління – це особливий вид управлінської діяльності, конкретні форми управлінського впливу на діяльність системи, які зумовлюють і визначають зміст ділових взаємовідносин [3].

Найтипівішими управлінськими функціями є:

- прогнозування;
- планування;
- збір і аналіз інформації;
- підготовка і прийняття управлінських рішень;
- організація виконання;
- контроль і оцінка результату.

Щодо кількісного складу функцій управління, то серед вчених немає єдиної думки. А. Файоль виділяв п'ять основних функцій управління (передбачення і планування, організація, розпорядження, координація і контроль) [4], С. О. Доннел – шість (планування, організація, керівництво, лідерство, робота з кадрами і контроль) [5], В. Журавель – десять (визначення мети, організація, координація, прийняття управлінського рішення, планування, регулювання, контроль, робота з кадрами, лідерство і адміністрування) [3], М. Мескон – чотири (планування, організація, мотивація і контроль) і прийняття рішення – як наскрізну і взаємопов'язувальну [6]. Нам остання видається найоптимальнішою, бо поняття організації досить широке і всеохоплююче, тож і включає в себе ті функції, які деякі автори виокремлюють.

Концепція управління як процес взаємопов'язаних функцій синтезувала принципи школи наукового управління, напрямки адміністративної та біхевіористської шкіл в єдину модель. Модифікована та уточнена за допомогою теорії систем та ситуаційного підходу уява про управління як процес є найбільш прийнятною сьогодні моделлю управління. Тому необхідне глибоке розуміння функцій управління.

Однією з найфундаментальніших функцій процесу управління є планування. Планування в менеджменті має три головні цілі:

1) внесення моменту свідомої організації господарської діяльності;

2) спонукання працівників бачити майбутнє, тобто прищеплювати їм здатність погоджувати щоденні дії з перспективою розвитку підприємства чи організації;

3) критерій контролю фактичних параметрів.

Окремо потрібно виділити стратегічне планування як процес вибору цілей для організації і прийняття рішень щодо найкращого способу їх досягнення.

Пітер Лоранс вважає, що стратегічне планування – це інструмент, який допомагає в прийнятті управлінського рішення і виділяє чотири основні види управлінської діяльності в його процесі:

- розподіл ресурсів;
- адаптація до зовнішніх умов;
- внутрішня координація;
- організаційне стратегічне передбачення.

За допомогою планування керівник визначає основне спрямування зусиль для досягнення мети організації.

Стратегія в основному формується і розробляється вищим керівним складом організації, але виконання її передбачає участь всіх рівнів управління.

Планування – процес не одноразовий: розвиток організації, видозміни її мети з врахуванням змін зовнішнього середовища, непередбачуваність майбутнього – зумовлюють постійну потребу корегування планів та їх відповідні зміни. Тому плани складаються на певні часові відрізки і

підлягають корекції для узгодження з реальною ситуацією.

Організація діяльності – друга з важливих функцій управління і нерозривно пов'язана із процесом планування. Організація – це проектування структури організації, розподіл та координація робіт з метою досягнення мети організації, як суб'єкта.

Висновок. Для виконання планів організації необхідно, щоб хтось фактично виконав кожне із завдань, які впливають із мети цієї організації. Для цього керівництво повинно знайти ефективний спосіб поєднання численних змінних факторів, які об'єднують завдання і людей. Постановка мети, забезпечення її політикою, стратегією, процедурами та правилами сприяє вирішенню цієї задачі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вороненко Ю. В. Менеджмент та лідерство в медсестринстві / Ю. В. Вороненко, О. Н. Литвинова. – Тернопіль : Укрмедкнига, 2001. – 368 с.
2. Журавель В. І. Керівник і підлеглі або про службово-посадові взаємини / В. І. Журавель, В. М. Вайнагій, І. М. Рогач. – Ужгород : – «Закарпаття». – 1997. – 222 с.
3. Журавель В. І. Основи менеджменту в системі охорони здоров'я / В. І. Журавель. – К., 1994.
4. Ричард л. Дафт Менеджмент. – СПб. : Питер, 2002. – 832 с.
5. Осовська Г. В. Основи менеджменту / Г. В. Осовська. – Житомир : ЖІПІ, 1998. – 600 с.
6. Мескон М. Х. Основи менеджменту: пер. з англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі. – М. : «Дело», 1992. – 702 с.