

В.Л. СМІРНОВА, Н.Я. ПАНЧИШИН (Тернопіль)

РОЛЬ КЕРІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В ЇЇ РЕФОРМУВАННІ

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

У статті проаналізовані роль і вплив керівників на функціонування системи охорони здоров'я та її підрозділів в умовах реформування.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: керівник, реформування, охорона здоров'я.

Існує два основні підходи у визначенні керівника. Згідно з першим, до цієї категорії належать не лише власне кадри керівників, але й персонал за фахом. Згідно з другим, до категорії керівників належать лише особи, що займають відповідну посаду та яким підпорядковуються інші члени колективу, що приймають управлінські рішення, тобто безпосередньо визначають поведінку інших людей [1;4;5].

Реформа системи охорони здоров'я в нашій країні вимагає підбору і формування керівників нового типу, здатних на практиці здійснювати цю реформу [2;6;7]. Роль і вплив керівників на функціонування системи охорони здоров'я та її підрозділів є визначальними. Саме керівники, кожен на своєму місці, є рушійною силою механізму управління, визначають рівень і стиль роботи різних ланок системи, задають темп цій роботі, визначають морально-психологічну атмосферу в колективах [3].

Мета дослідження: проаналізувати функції керівника охорони здоров'я у процесі реформування галузі.

Матеріали і методи. Досліджено офіційні статистичні матеріали МОЗ України.

Результати дослідження та їх обговорення. Значення керівника постійно зростає. Воно зумовлена такими основними причинами:

- зростаючою потребою в інтенсифікації виробництва і відповідним підвищенням питомої ваги якісних факторів зростання, радикальними зрушеннями у структурі господарчих систем;
- розширенням сфери застосування економічних методів керівництва, збільшенням числа науково обґрунтованих альтернативних варіантів управлінських рішень, ускладненням проблеми вибору серед них оптимального рішення;
- зростаючим рівнем загальної та професійної підготовки працівників, підвищенням їх інтелекту, творчої потенції та соціальної активності;

• якісними змінами у самій системі управління – розвитком демократичних засад, підвищенням зрілості колективістських стосунків за одночасного зміцнення централізованого управління.

Все це зумовлює ускладнення завдань управління, вимагає від керівника не лише всебічної освіченості та глибоких спеціальних знань, але й нового економічного мислення, що зумовлює необхідність розширення повноважень керівника за одночасного зростання його відповідальності за наслідки прийнятих рішень. Керівнику доводиться оволодівати новими формами і методами роботи, здатними забезпечити комплексне вирішення економічних і соціальних завдань.

Керівник повинен вміти створити в колективі таку моральну атмосферу, яка б сприяла ефективній діяльності і блокувала негативні фактори.

Все це повною мірою стосується і охорони здоров'я, оскільки стоїть завдання докорінного удосконалення всіх ланок медичної допомоги і покращання здоров'я людності. Це вимагає не лише підвищення рівня управління, але і якісно нових підходів до підбору і підготовки організаторів охорони здоров'я.

Визначальна місія керівника впливає з того, що він є суб'єктом управління, тобто особою, яка наділена повноваженнями приймати рішення. Керівник вирішує, що робити, і несе за це відповідальність.

Володіючи реальною владою, керівник впливає на трудовий колектив, а через нього – на характер, результати і функціонування самого об'єкта.

Отже, сучасна система управління неможлива без організуючого начала, носієм якого є керівник – ключова ланка системи управління. Він не лише презентує державу в даному колективі, але і водночас є його лідером, представником і виразником інтересів організації.

Враховуючи, що організація виробництва вимагає виключно високої трудової і виробничої дисципліни, формування згуртованого колекти-

ву, великої творчої віддачі працівників у процесі праці, роль керівника у формуванні колективної думки і спільних дій колективу є виключною. Не виняток і діяльність у сфері охорони здоров'я, адже часто громадська думка про стан медичної допомоги, її досягнення і упущення формується крізь призму сприйняття особистості головного лікаря закладу охорони здоров'я.

Керівнику доводиться виконувати різноманітні функції: адміністратора, організатора, фахівця, громадського діяча, вихователя. Виконуючи функцію адміністратора, керівник використовує свої повноваження для забезпечення діяльності системи відповідно до чинного законодавства, застосовує заходи з метою недопущення так званої «дифузії розпорядництва». Разом зі своїми помічниками він розробляє і реалізує кадрову політику – комплектує штати, здійснює підбір, навчання, розстановку і переміщення кадрів. Все це робиться таким чином, щоб виключити безвідповідальну поведінку виконавців і можливі ірраціональні конфлікти і зорієнтувати людей на інтерес до виконання свого службового обов'язку.

Як організатор, керівник створює умови, необхідні для плідної праці, цілеспрямованих і скоординованих дій підлеглих. Ця його робота вимагає чіткого розуміння мети своєї діяльності, вміння виокремити найбільш суттєві на даний час завдання, визначити передумови, методи і ресурси, необхідні для їх вирішення.

Виконуючи функцію фахівця, який професійно підготовлений та володіє знаннями і досвідом в конкретній галузі знань, керівник повинен грамотно ставити завдання, компетентно аналізувати й ефективно контролювати їх реалізацію, проводити кваліфікований інструктаж. Володіючи спеціальними знаннями, керівник вирішує завдання з меншими збоями і більшою результативністю.

Керівник є також громадським діячем і разом з громадськими організаціями приймає рішення щодо соціальних питань, сприяє громадським заходам. Він отримує різноманітну інформацію, вмиле користування якою дозволяє впливати на психологічний клімат і господарчу діяльність колективу.

Виховна функція керівника органічно неподільна з його повсякденною трудовою діяльністю, оскільки для успіху в управлінні людьми треба, щоб керівник умів впливати на підлеглих не стільки силою наказу, скільки силою переконання.

Первинною матерією керівників є потенціал підлеглих і власний талант. Керівники здійснюють функції передбачення, організації, координації, мобілізації та оцінки трудових здобутків підлеглих. Сфера компетентності керівника, завдань і відповідальності є найвищою порівняно з іншими членами колективу.

На разі у вітчизняній системі охорони здоров'я наявний дефіцит команд фахівців, які змогли б стати рушійною силою розвитку як усієї галузі в цілому, так і окремих її підрозділів чи закладів зокрема. Тому одним з головних напрямків діяльності зацікавлених державних органів має стати саме підготовка відповідних спеціалістів та формування з них висококваліфікованих команд для роботи у сфері охорони здоров'я.

Висновки

1. Керівник в охороні здоров'я виконує різноманітні функції: адміністратора, організатора, фахівця, громадського діяча, вихователя.

2. До одного з головних напрямків діяльності державних органів належить підготовка та формування висококваліфікованих команд для роботи у сфері охорони здоров'я

Перспективи подальшого дослідження полягають у розробці новітніх технологій з менеджменту в умовах реформування системи охорони здоров'я.

Список літератури

1. Вєденко Б. Г. Фаховість керівників медичних закладів під час реформування охорони здоров'я / Б. Г. Вєденко, В. А. Мельник // Нов. медицини и фармации. – 2011. – № 19 (391). – С. 21–22.
2. Голяченко О. М. Мій рецепт виходу із кризи української охорони здоров'я / О. М. Голяченко // Нов. медицини и фармации. – 2010. – № 17 (340). – С. 30–32.
3. Кадрова політика у реформуванні сфери охорони здоров'я : [аналіт. доп.] / Т. П. Авраменко. – К. : НІСД, 2012. – 35 с.
4. Медведовська Н. В. Сучасний стан та регіональні особливості кадрового забезпечення лікувальних закладів системи МОЗ України / Н. В. Медведовська // Вісн. соц. гігієни та орг. охорони здоров'я України. – 2010. – № 4. – С. 34–47.
5. Підвищення професійного рівня керівників медичних закладів – підґрунтя реформування галузі / В. М. Лобас, О. Т. Дорохова, Н. М. Адоньєва [та ін.] // Мед. освіта. – 2011. – № 3. – С. 99–101.
6. Про затвердження Концепції управління якістю медичної допомоги у галузі охорони здоров'я в Україні на період до 2020 року : наказ МОЗ України від 01.08.2011 р. № 454 [Електронний документ]. – Режим доступу : <http://www.moz.gov.ua>.

7. Реформа охорони здоров'я в Україні: як вийти з кризи. – К. : ВСВ «Медицина», 2010. – 80 с. – (Бібліотечка товариства «Знання»; 2010, № 3).

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В ЕГО РЕФОРМИРОВАНИИ

В.Л. Смирнова, Н.Я. Панчишин (Тернополь)

В статье проанализированы роль и влияние руководителей на функционирование системы здравоохранения и ее подразделений в условиях реформирования.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: **руководитель, реформирование, здравоохранение.**

ROLE OF HEALTH CARE LEADERS IN ITS REFORMATION

V.L. Smirnova, N.Ya. Panchyshyn (Ternopil)

The role and the impact of leaders to functioning of health care system and its units in conditions of reformation have been analyzed in this article.

KEY WORDS: **leader, reformation, health care.**

Рукопис надійшов до редакції 22.06.2013 р.
Рецензент: д.м.н., проф. Голяченко О.М.