

Віра ПРИЙМАКОВА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я»
Західноукраїнського національного університету
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ
Аліна ЖУКОВСЬКА

УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНОЮ ІНФОРМАЦІЄЮ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сучасні заклади охорони здоров'я виробляють та накопичують великі обсяги даних. Від того, наскільки ефективно ця інформація використовується лікарями, керівниками, управлінськими органами, залежить якість медичної допомоги, загальний рівень життя населення, рівень розвитку країни загалом та кожного її територіального суб'єкта зокрема. Тому необхідність використання великих і, при цьому постійно зростаючих, обсягів інформації при вирішенні діагностичних, терапевтичних, статистичних, управлінських та інших завдань, обумовлює сьогодні створення інформаційних систем у медичних закладах.

Донедавна у вітчизняній сфері охорони здоров'я майже повністю були відсутні ознаки автоматизації. Карти, бюлетені, процедурні звіти, облік пацієнтів, лікарських препаратів – весь документообіг вівся на папері. Це позначалося швидкості, отже, і якості обслуговування пацієнтів, ускладнювало роботу лікарського, медичного персоналу, що призводило до лікарських помилок, великих витрат часу на заповнення карт та складання звітів. Це ускладнювало процес управління закладами охорони здоров'я (відсутність контролю роботи структурних підрозділів, нестача оперативної, аналітичної інформації) та роботу контролюючих органів.

З розвитком цифровізації, яка сплинула на всі без винятку галузі та сфери національної економіки, заклади охорони здоров'я почали активно впроваджувати у свою діяльність інформаційно-комунікативні технології, в тому числі і комплексні медичні інформаційні систем (МІС), які є цілісним (універсальним) програмним продуктом, що дозволяє на якісно новому рівні здійснювати керівництво діяльністю медичних установ та надавати медичні послуги. Особливістю МІС є перехід від локальної роботи з медичною інформацією до інтегрованої системи, де всі дані, які

проходять через установу, доступні з єдиного інформаційного середовища. При цьому повністю реалізується безпаперова технологія, проте зберігається можливість отримання «твердої копії» будь-якого документа. Використання сучасних медичних технологій дозволяє підвищити якість надання медичних послуг, оптимізувати управління різними структурними медичними підрозділами та створити основу виходу на світовий рівень медичного обслуговування.

Основні складності впровадження МІС у закладах охорони здоров'я пов'язані з відсутністю у замовника технічних фахівців для їх супроводу. Досить часто інтегратори стикаються із проблемою нечіткого розуміння цілей впровадження МІС керівництвом закладів охорони здоров'я, труднощами зі структуризацією бізнес-процесів, змінами вимог до МІС у процесі впровадження, складнощами в освоєнні МІС працівниками закладів охорони здоров'я. Однак, незважаючи на те, що в даний час основні засади електронної охорони здоров'я вже затверджені, концепція його побудови ще недостатньо опрацьована та не реалізується, а нормативно-правова база практично відсутня.

Водночас найбільш значущим чинником, який стримує інформатизацію закладів охорони здоров'я є недостатнє фінансування. За ним йдуть нерозуміння керівниками медичних установ цілей впровадження МІС та фінансова криза, низький рівень підготовки керівників та співробітників закладів охорони здоров'я у сфері інформаційних технологій.

Статистика негативних наслідків відсутності актуальної, оперативної медичної інформації широко відома у світі. У нашій країні таких даних поки не має ніхто, включаючи профільні відомства. Проте деякі дослідження у цій галузі таки проводилися. За даними МОЗ, при традиційній системі медичного обслуговування 39% часу лікаря витрачається на ведення медичної документації і 50% - на пошук інформації. Впровадження автоматизованої системи дозволяє збільшити потік пацієнтів на 10-20%, зменшити час встановлення діагнозу на 25%, знизити час очікування пацієнтом чергової процедури в 2 рази і час пошуку інформації в 4 рази. Використання сучасної інформаційно-технічної інфраструктури в охороні здоров'я могло б щорічно заощаджувати значні кошти за рахунок зниження тривалості перебування пацієнта у стаціонарі, своєчасного проведення аналізів та скорочення адміністративних витрат.

Інформаційні технології можуть успішно застосовуватися у різних галузях сучасної медицини. Наприклад, у сфері забезпечення безпеки пацієнтів сучасні автоматизовані системи здатні посилити контроль якості та безпеки лікарських засобів та медичних послуг, знизити ймовірність лікарських помилок, надати швидку допомогу засобу оперативного зв'язку та доступу до життєво важливої інформації про пацієнта. Сучасні технологічні рішення можуть забезпечити вільний доступ до служб охорони здоров'я незалежно від місця проживання пацієнта, значно підвищити доступність високотехнологічних медичних послуг, медичної експертизи.

Таким чином, можна сміливо стверджувати, що медичні інформаційні системи, що складаються з безлічі спеціалізованих модулів, допомагають у синхронному вирішенні діагностичних, терапевтичних, управлінських, фінансових, статистичних та інших завдань. У свою чергу, все це, зрештою, сприяє досягненню кінцевої мети діяльності будь-якого закладу охорони здоров'я – надання якісних медичних послуг.

Список використаних джерел

1. Dluhopolskyi, O., Zhukovska, A., Dluhopolska, T., Farion, A., Karp, I., Kryvokulska, N. The implementation of the eHealth system as an economic benefit (case of EU countries for Ukraine). 9th International Conference on Advanced computer information technologies ACIT'2019. Conference Proceedings. Ceske Budejovice, Czech Republic, June 5-6, 2019. pp. 346-349. URL: <https://doi.org/10.1109/ACITT.2019.8779933>
2. Shushpanov, D., Zheliuk, T., Zhukovska, A., Diakovich, L., Matsyk, V., Kotsur, A. Management of the Health Care System in the Conditions of Population Aging: Information, Analytical and Methodical Dimension. 11th International Conference on Advanced Computer Information Technologies ACIT'2021. Conference Proceedings Deggendorf, Germany, September 15-17, 2021. pp. 259-664. URL: <https://doi.org/10.1109/ACIT52158.2021.9548634>
3. Zhukovska, A., Brechko, O., Zheliuk, T., Chygur, O., Shushpanov, D., Nytko, O. Information System and Technologies in the Health Care Management. 12th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT) (26-28 September, 2022). Spišská Kapitula, Slovakia, 2022. pp. 249-254. URL: <https://doi.org/10.1109/ACIT54803.2022.9913132>
4. Zhukovska, A., Zheliuk, T., Shushpanov, D., Brych V., Brechko, O.,

Kryvokulska, N. Management of the Development of Artificial Intelligence in Healthcare. 13th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT) (21-23 September, 2023). Wrocław, Poland, 2023. pp. 241-247. URL: DOI: <https://doi.org/10.1109/ACIT54803.2022.9913132>

Анастасія САВІЦЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент»

Західноукраїнського національного університету

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ

Лідія КРУП'ЯК

РЕАЛІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ

Важливу роль в діяльності організацій відіграє кадрова політика. При цьому, в умовах воєнного стану питання кадрової політики не враховує напрями щодо покращення умов праці, збереження попиту та пропозиції, методи та принципи організації кадрових процесів. У контексті воєнного стану недостатньо уваги приділяється такому важливому аспекту, як людський ресурс, який повністю розкривається в кадровій політиці організацій. Основна мета кадрової політики – створення та збереження кадрового потенціалу, необхідного для досягнення основних цілей та завдань організації. Водночас, кадрова політика, що включає в себе принципи, методи і прийоми роботи з персоналом, стає важливим елементом стратегії будь-якої організації.

На ефективність використання кадрової політики і на процес її формування впливають різні чинники. До зовнішніх чинників належать особливості законодавства та ситуація на ринку праці. До внутрішніх чинників враховують позицію та репутацію організації на ринку, її мету і місію, рівень матеріального забезпечення, інноваційності, диджиталізації бізнес-процесів, фінансовий стан і характеристики персоналу (чисельність, кваліфікація) [1]. Тому для використання найбільш сприятливої моделі кадрової політики керівникам організацій необхідно проводити попередній аналіз усіх перерахованих чинників та ризиків зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на стан організації у конкретний момент часу та вплив яких очікується у перспективі.