

**Говда Олександр**

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Мельник А.Ф.)

## **МЕТОДИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я НА ЗАСАДАХ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ**

Складність процесів реформування охорони здоров'я в Україні, специфіка їх протікання на рівні окремих закладів охорони здоров'я актуалізують проблему методичних та практичних підходів до їх аналізу та оцінки.

Враховуючи, що сучасний медичний заклад другого /третього рівня надання медичної допомоги є складним багатoproфільним комунальним некомерційним підприємством (КНП), це завдання доцільно вирішувати на засадах системного підходу.

Це передбачає: визначення меж КНП як системи; діагностику основних особливостей розвитку надсистеми (системи охорони здоров'я України); виокремлення підсистем (структурних підрозділів КНП) та ідентифікацію складу цієї системи; встановлення її зв'язків із зовнішнім середовищем; дослідження процесу трансформації КНП (системи в динаміці) [1].

Прикладні аспекти проблеми розглянуто на прикладі КНП "Тернопільська університетська лікарня" Тернопільської обласної ради як системи. Тернопільська університетська лікарня створена для надання послуг третинної/висококваліфікованої допомоги дорослому населенню області. Є об'єктом спільної власності територіальних громад Тернопільської області, здійснює некомерційну господарську діяльність, є клінічною базою для кафедр Тернопільського державного медичного університету ім. І.Я. Горбачевського, працює на підставі ліцензії на медичну практику і є юридичною особою публічного права. Отже, як система, вона перенесла трансформаційні зміни, обумовлені медичною реформою. Структурно КНП представлений 6 підсистемами

(центрами), до складу яких входять 19 стаціонарних спеціалізованих та 13 параклінічних відділень, 4 допоміжних підрозділи та 1 сектор, зокрема: центр внутрішньої медицини потужністю 300 ліжок терапевтичного профілю, центр хірургії потужністю 360 ліжок, консультативно-діагностичний центр на 200 відвідувань в день, центр роботи з молодшими медичними спеціалістами та молодшим медичним персоналом, центр експертизи тимчасової непрацездатності та якості лікувально-діагностичного процесу, центр кадрової служби та юридичного забезпечення, фінансово- господарський сектор.

Аналіз показує, що така структура системи дозволяє оптимально виконувати місію КНП. Система зв'язків підсистем та їх елементів між собою регулюється Статутом КНП та колективним договором.

Проведений нами структурно-функціональний аналіз, як метод системного підходу до дослідження, засвідчує, що працюючи із зовнішнім середовищем, КНП забезпечує щорічно консультативну допомогу 80 тисячам пацієнтам, в т. ч. стаціонарну 8 тисячам хворих. Забезпечуються функціональні методи обстеження за допомогою сучасного діагностичного обладнання (електрокардіографічні, ехокардіографічні, спірометричні, реовазографічні та ін.) , дослідження з використанням ультразвукових методик, рентгенологічні обстеження усіх органів і систем. Для надання спеціалізованої медичної допомоги сільському населенню працює пересувний лабораторно-діагностичний комплекс, який щорічно обслуговує біля 5 тис. населення регіону.

Проведений аналіз організаційно-функціональної діяльності КНП підтверджує, що її зміст, система управлінських та інших комунікаційних зв'язків відповідають вимогам менеджменту сучасного закладу охорони здоров'я. Проблемними є питання ресурсного забезпечення, що вимагає модернізації перетворюючої (підсистеми, що надає медичну допомогу та медичні послуги), забезпечуючої (підсистеми логістичної, маркетингової, фінансової, інформаційної, кадрової служб, диверсифікації джерел фінансування), управлінської підсистем досліджуваного медичного закладу та його структурних підрозділів.

Це дозволить забезпечити конкурентоспроможність лікарні на ринку медичних послуг, знизить ризики втрати економічної безпеки організації, сприятиме підвищенню якості надаваних медичних послуг, ступеня адаптованості КНП як системи до змін агресивного зовнішнього середовища, створить реальну основу для досягнення тактичних та стратегічних цілей досліджуваного закладу охорони здоров'я.

#### **Використані джерела**

1. Управління змінами в системі охорони здоров'я України: історія та уроки пілотних регіонів: навчальний посібник [Лехан В.М., Крячкова Л.В., Волчек В.В.]. Дніпропетровськ. 2016. 56с.
2. Методологія системного підходу та наукових досліджень: опорний конспект лекцій. Уклад. Н.В. Фоміцька. Х.: Вид-во ХарPI НАДУ "Магістр", 2015. 60 с. URL: <http://www.kbuara.kharkow.ua/e-book/2015-mspnd/doc/01.pdf>

**Гречанюк Юрій**

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Островецьких В.М.)

### **ІННОВАЦІЙНІ СХЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ДО ІНТЕНСИВНОЇ ТА ЯКІСНОЇ ПРАЦІ**

У нинішніх соціально-економічних умовах головним надбанням закладів охорони здоров'я є не стільки наявність фінансових ресурсів та можливість фінансового забезпечення своєї діяльності і не матеріально-технічне забезпечення їх діяльності, скільки співробітники. Персонал – це цінний ресурс, капітал, в який необхідно вкладати інвестиції для отримання необхідного результату.

На сьогоднішній момент багато українських закладів охорони здоров'я все частіше і частіше стикаються з дефіцитом кваліфікованих кадрів, що призводить до усвідомлення вищим керівництвом в сфері охорони здоров'я необхідності вивчення та