

Родина Ольга Сергеевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»

г. Москва

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Аннотация: статья фокусируется на управлении медицинскими организациями в современном мире. Доклад направлен на выявление навыков, которые должны присутствовать у грамотного руководителя. Особое внимание уделяется возможности стимулирования персонала для повышения уровня мотивации и наибольшей результативности и работоспособности.

Ключевые слова: здравоохранение, управление здравоохранением, мотивация, навыки менеджера, медицинский персонал.

В современном мире здравоохранение играет важную роль. Специалисты, работающие в области медицины, делают всё возможное для предотвращения проблем со здоровьем у населения, для сохранения физического и психологического баланса, это является основной задачей управления в здравоохранении. Чтобы добиться нужного результата, требуется не только качественная работа всей системы здравоохранения, но и каждого учреждения отдельно.

Внутренний климат в коллективе, условия труда, качество оборудования, компетентность специалистов, финансирование и многие другие факторы будут так или иначе сказываться на уровне оказываемых услуг, а значит, требуют особого внимания. Чтобы все эти факторы слажено работали, требуется грамотный менеджмент.

Управленец должен обладать определёнными навыками, основная работа руководителя, это коммуникации со своими сотрудниками. Выстраивание плана действий, стимулирование, контроль, проработка возможных ошибок и достигнутых результатов. Рассмотрим знания, которыми должен обладать менеджер на каждом этапе работы (табл. 1).

Таблица 1

**Навыки, которые необходимы менеджеру
на каждом этапе кадрового менеджмента**

<i>Этап управления</i>	<i>Навыки</i>
Наём сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> – анализ резюме; – проведение собеседования; – оценка полученной информации
Адаптация	<ul style="list-style-type: none"> – создание программы адаптации; – подготовка сотрудников для наставничества; – получение обратной связи от нового работника
Формирование коллектива	<ul style="list-style-type: none"> – позиционирование себя в коллективе, как руководителя; – ознакомление с организационным профилем каждого сотрудника; – формирование ценностей организации; – формирование правил организации
Выработка целей и задач	<ul style="list-style-type: none"> – выработать глобальную цель; – постановка целей согласно компетентности подчинённых
Обучение, развитие и оценка	<ul style="list-style-type: none"> – мотивация на развитие и обучение; – формирование системы оценки знаний сотрудников; – формирование неразрывности между развитием и карьерой
Стимулирование	<ul style="list-style-type: none"> – анализ мотивационных профилей персонала; – создание системы стимулирования в организации
Авторитет	<ul style="list-style-type: none"> – навык публичных выступлений; – навык личного диалога; – навык ведения переговоров – навык убеждать; – умение говорить «нет» и просить о помощи; – умение анализировать и делиться обратной связью с сотрудниками
Поведение в конфликтной ситуации	<ul style="list-style-type: none"> – умение находить причину конфликта; – умение вести диалог; – контроль своих и чужих эмоций; – обучение персонала неконфликтным моделям поведения

Кадровая политика и система образования в сфере здравоохранения очень важны. По данным, в 2022 году наблюдается увеличение количества врачей, включая весь медицинский персонал. Но, к сожалению, сохраняется проблема нехватки кадров в некоторых регионах. Безусловно стоит уделить внимание на развитие научной и исследовательской деятельности сотрудников, расширить возможности прохождения практики и более внимательно отнестись к обязательной профессиональной переподготовке всего медицинского персонала.

В системе здравоохранения существуют проблемы, которые замедляют модернизацию медицинских учреждений. На данный момент во главе большинства больниц стоит главный врач, который является грамотным специалистом в своей сфере, но зачастую не является управленцем. Менеджмент – это совокупность методов, форм и средств управления организацией, с помощью которых повышается эффективность и работоспособность всех сфер. Занимая руководящую должность, врач перестаёт уделять должное внимание научной деятельности, начинает углубляться в совершенно новую сферу экономики, финансов и управления. Из этого можно сделать вывод, что главный врач больницы должен лечить людей, передавать свой опыт остальному персоналу, а руководить учреждением должен грамотный менеджер.

Следует разработать такую систему мотивации сотрудников, чтобы специалисты в области здравоохранения стремились не к управленческим должностям в медицинских учреждениях, а повышали квалификацию в своей области. Для этого требуется финансово поддерживать сотрудников, создать благоприятную атмосферу для работы. Система стимулирования должна акцентироваться на результатах персонала.

Список литературы

1. Федеральный закон от 21.11.2011 №323-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».
2. Голубева М.Л. Медицинский менеджмент: специфика и подходы / М.Л. Голубева // Российское предпринимательство. – 2011. – №4–2 (182). – С. 126–129 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bgscience.ru/lib/6824/EDN NQYBDH>
3. Дефицит кадров: как удержать специалиста в ЛПУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zdrav.ru/articles/77493-defitsit-kadrov-kak-uderjat-spetsialista-v-lpu?ustp=W> (дата обращения: 19.02.2024).
4. Егоршин А.П. Основы менеджмента: учебник для вузов / А.П. Егоршин. – 3-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2015. – 320 с.

5. Черёмушникова И.К. Менеджмент медицинской организации в проблемном поле социологии культуры: монография / И.К. Черёмушникова, А.Д. Доника, В.В. Деларю; ВолгГМУ Минздрава России. – Тамбов: Юконф, 2023. – 80 с. – EDN WROEKD