

необхідним модулям та можуть злагоджено працювати, інші – потребують доопрацювання. У зв'язку з досить великою вартістю МІС, значна кількість закладів охорони здоров'я відкладає придбання систем, а отже гальмує розвиток електронної медичної інформації та документообігу.

Використана література:

1. ЗУ «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2168-19>.
2. МОЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://moz.gov.ua/>.

Менеджмент в закладах охорони здоров'я

Озаровська А. В., к. н. з держ. упр., викладач кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету
avon726@gmail.com

Гамісонія В. Л. здобувач вищої освіти I курсу спеціальності
«Адміністративний менеджмент»
Національного фармацевтичного університету

Діяльність будь-якої організації вимагає управління, без якого неможливе не лише її ефективне функціонування і розвиток, а й саме існування. Більш того, управління організацією зумовлює ставлення до неї з боку інших організацій і певною мірою впливає на них. Це означає, що з управлінням пов'язані інтереси безлічі людей як у самій організації, так і за її межами.

Охорона здоров'я – це наскрізна галузь суспільної сфери, в якій культурно-політичні, соціально-економічні та морально-етичні засади суспільства і держави тісно переплітаються і найяскравіше проявляються. Здоров'я населення лише на 10% залежить від рівня медико-санітарної допомоги, а решта від інших зовнішніх та внутрішніх чинників. Про те, що здоров'я людини – це дзеркало суспільства, свідчить той факт, що до Індексу людського розвитку, який щорічно визначає ООН, цей показник входить першим.

Усі організації системи охорони здоров'я є складними організаціями. Вони мають не лише загальну мету, а й певні загальні характеристики, які притаманні для всіх складних організацій.

Ресурси. Основні ресурси, які використовує організація, – це люди (людські ресурси), капітал, матеріали, технологія та інформація. Інформація отримується та передається в процесі комунікацій.

Горизонтальний розподіл праці. Навіть якщо дві людини працюють для досягнення спільної мети – вони повинні ділити між собою роботу. Більшість складних організацій мають такий поділ праці, що можна чітко прослідкувати їх функції та мету діяльності через аналіз роботи їх підрозділів. Класичним прикладом горизонтального розподілу праці є визначення основних функціональних сфер організації, зокрема виробництва, маркетингу, фінансів, наукових досліджень і розробок, кадрів тощо. Великі організації здійснюють чіткий горизонтальний розподіл праці, створюючи спеціальні підрозділи, які виконують ці функції. Розподіл діяльності на певні сфери потребує створення відповідної системи координації таких підрозділів, адже

«діяльність з координації роботи інших людей і складає суть управління». Вертикальний поділ праці. Оскільки робота в організації поділена на окремі складові, то хтось повинен координувати роботу групи для того щоб вона була успішною. Діяльність із координації роботи інших людей здійснюється по вертикалі – це суть управління.

Вертикальний поділ праці і створення рівнів управління використовується для диференціації та координації управлінської роботи. Традиційно розрізняють три рівні управління: керівники низової ланки керують діяльністю безпосередніх виконавців; керівники середнього рівня є своєрідною сполучною ланкою між низовою та вищою організаційними одиницями (їхні функції можуть істотно відрізнятись в різних організаціях), керівники вищого рівня відповідають за організацію загалом. Фактична кількість рівнів управління може бути різною: від одного-двох у малих організаціях до восьми-десяти у великих об'єднаннях. Спільним для них є те, що на кожному рівні передбачено певний обсяг робіт за функціями управління, хоча цей обсяг неоднаковий. Чим вищий рівень управління, тим більша кількість і складність завдань щодо розроблення планів та їх реалізації, тим істотніше значення контрольної функції. Подальша диференціація праці менеджерів передбачає їхню спеціалізацію за основними функціональними сферами діяльності організації.

Підрозділи. Як уже говорилося, складні організації здійснюють горизонтальний поділ праці за рахунок утворення підрозділів, які виконують специфічні окремі завдання і досягають специфічних окремих цілей. Такі підрозділи можуть називатися відділами, відділеннями, як у лікувальних закладах, а можуть називатися і по-іншому. Як і ціла організація, підрозділи являють собою групу людей, діяльність яких свідомо направляється і координується для досягнення загальної мети. Залежність від зовнішнього середовища – одна з найважливіших характеристик організації. Ні одна із організацій не може бути «островом у собі». Організації повністю залежні від зовнішнього світу щодо ресурсів, матеріалів, споживачів тощо.

Необхідність управління – суттєво важлива для організації. В малих організаціях може не бути чітко виділеної групи керівників, тоді як у великих – робота з управління повинна бути чітко відділена від некерівної роботи, обов'язки та відповідальність працівників конкретно визначені. Зміст процесу управління найкраще визначає його необхідність в організації.

У системі охорони здоров'я можна виділити чотири типи організацій: організації підтримки здоров'я; служби надомної медичної допомоги; лікарні, поліклініки; фармацевтичні компанії.

Ці організації можна порівнювати за такими сімома ознаками (характеристиками): зовнішнє середовище (оточення), призначення (цілі), робочі групи (планування роботи), склад та будова організації, міжорганізаційні стосунки, зміни (оновлення та новаторство) та стратегічні питання.

Використана література:

1. Державна політика у сфері охорони здоров'я: кол. монографія: у 2 ч. / [кол. авт.; упоряд. проф. Я. Ф. Радиш; передм. та заг. ред. проф. М. М. Білинської, проф. Я. Ф. Радиша]. – К.: НАДУ, 2013. – Ч. 1. – 396 с.

2. Державна політика у сфері охорони здоров'я: кол. монографія: у 2 ч. / [кол. авт.; упоряд. проф. Я. Ф. Радиш; передм. та заг. ред. проф. М. М. Білинської, проф. Я. Ф. Радиша]. – К.: НАДУ, 2013. – Ч. 2. – 484 с.