Мясоєдов М.Г.* Посилкіна О.В.**

**Департамент охорони здоров'я Харківської обласної адміністрації*

*** Національний фармацевтичний університет, м. Харків*

Напрями удосконалення управління інноваційною діяльністю у вітчизняних закладах охорони

max.myasoyedov@gmail.com

Актуальність дослідження. Розвиток охорони здоров'я є одним із основних показників сталого розвитку будь –якої країни. Інші сфери діяльності не можуть повноцінно розвиватися, якщо система охорони здоров'я знаходиться не на належному рівні. Без ефективної боротьби з епідеміями і захисту населення від хвороб люди не зможуть бути достатньо зацікавленими в забезпеченні інших потреб, оскільки потреба збереження здоров'я знаходиться на першому місці. Результатом інноваційної діяльності в охороні здоров'я є розвиток медичних технологій, наукових досліджень і передового досвіду, спрямованих на отримання якісно нової ідеї оздоровлення, лікування, управління процесами в медичній галузі, отримання нових медичних технологій або послуг, що мають конкурентні переваги.

Отже, функціонування сучасної системи охорони здоров'я України в складних економічних умовах, умовах реформування медичної галузі та досить обмежених у закладів охорони здоров'я (ЗОЗ) наявних матеріальних, фінансових і кадрових ресурсів вимагає розробки наукових підходів для підвищення ефективності використання ресурсів. У зв'язку з цим особливої актуальності сьогодні набуває впровадження інноваційних підходів в управління ЗОЗ, які спрямовані на вирішення саме цих завдань.

Метою дослідження є теоретичне опрацювання передового досвіду щодо практики застосування технологій інноваційного менеджменту у системі охорони здоров'я як в Україні, так і за рубежем і на цій підставі обґрунтування перспективних напрямів упровадження організаційно-управлінських інновацій в діяльність вітчизняних ЗОЗ.

Методи дослідження: системний аналіз; порівняльний, структурний і факторний аналіз.

Отримані результати. Інноваційний розвиток ЗОЗ доцільно охарактеризувати як нову модель організації та забезпечення доступного медичного обслуговування населення, що ґрунтується на інноваціях, характеризується ухваленням стратегічних рішень в інноваційній діяльності на всіх всіх рівнях управліннях. Інноваційний розвиток охорони здоров'я – це динамічний процес структурного вдосконалення медичної сфери завдяки втіленню новітніх знань задля поліпшення якості надання медичних послуг, підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання сфери охорони здоров'я з орієнтацію на інноваційні перетворення.

У медицині під інноваціями слід розуміти цілеспрямовані перетворення в галузі (у суб'єктів ринку медичних послуг), у т. ч. в її організаційній структурі та економічному механізмі, які спрямовані на підвищення ефективності використання ресурсів та якості надання медичної допомоги, а також найбільш повне задоволення потреб населення в послугах охорони здоров'я (рис.1)

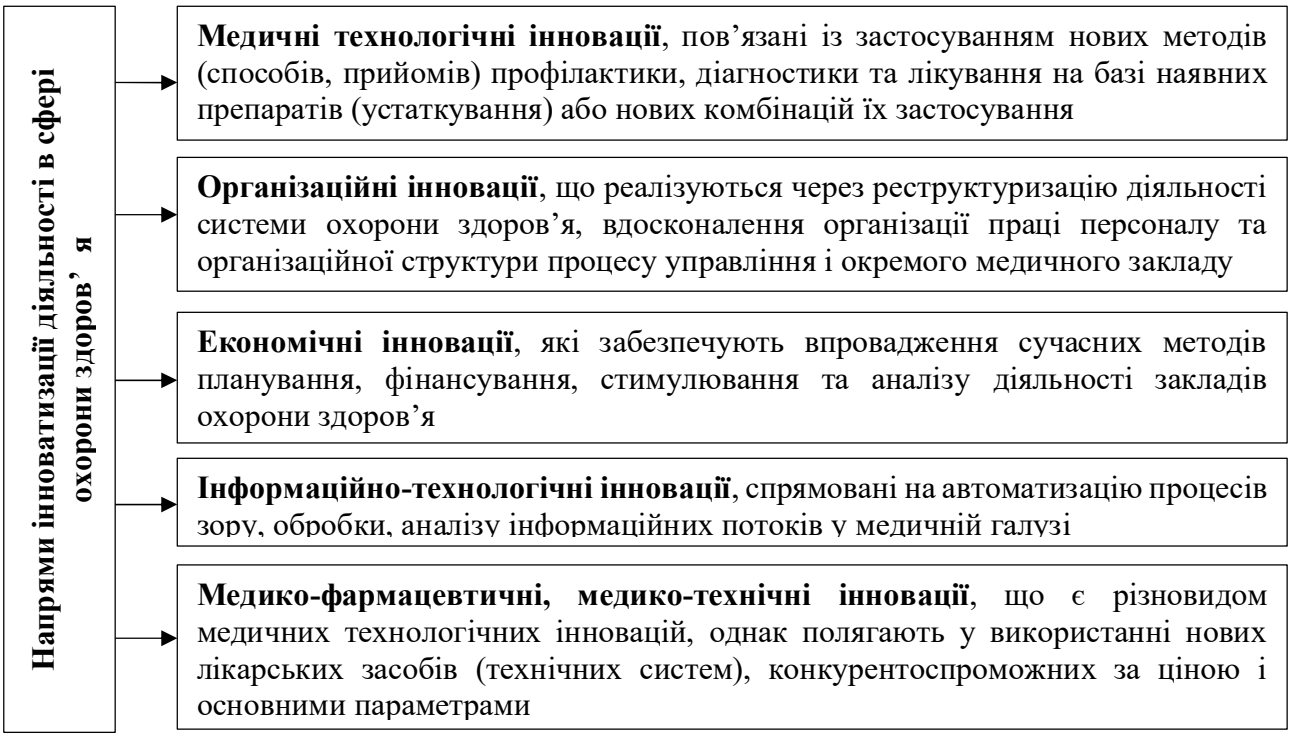

Рис. 1. Напрями впровадження інновацій у діяльність ЗОЗ

Під інноваційним підходом до управління ЗОЗ ми розуміємо системні перетворення в галузі, що поєднують формування інноваційної інфраструктури, інноваційного фінансово-економічного механізму, а також впровадження інноваційних технологій в управлінську діяльність, які дають змогу, з одного боку, підвищити якість і доступність медичної допомоги, а з іншого – підвищити ефективність використання ресурсів охорони здоров'я.

Технології управління ЗОЗ охоплюють: управління життєвим циклом, асортиментом і якістю медичних послуг; управління процесами заміни застарілих технологій і устаткування; процесами формування і удосконалення організаційної культури; управління персоналом закладу; управління інформаційно-комунікативним та аналітичним забезпеченням тощо. Групування управлінських технологій (на технології: прийняття управлінських рішень; поділу управління на окремі процедури і операції для подальшої регламентації виконання окремих завдань; послідовного виконання управлінських функцій, методів і процесів управління) дозволяє системно визначати напрями, за якими доцільно впроваджувати організаційно-управлінські інновації, тобто здійснювати інноватизацію управлінських процесів в ЗОЗ.

Однак, слід мати на увазі, що впровадження інноваційних управлінських технологій в ЗОЗ ускладняється низкою чинників, зокрема небажанням персоналу виходити за рамки своєї вузької спеціалізації, недостатньою кваліфікацією керівників закладів, недооцінкою важливості активного використання сучасних інформаційних технологій і побудови медичних інформаційних систем тощо.

Обґрунтовуючи об'єктивну необхідність інноватизації управлінських процесів в ЗОЗ слід мати на увазі, що основні переваги впровадження інновацій в управління полягають в науковому підборі таких методів, засобів і технологій управління, за допомогою яких можна забезпечити максимальну результативність діяльності закладів і належну якість надання медичних послуг. Отже, сучасні технології управління у ЗОЗ мають опиратися на використання механізмів і інструментів стратегічного, фінансового, проєктного,

інноваційного, інвестиційого, логістичного менеджменту, менеджменту персоналу тощо. Але готовність ЗОЗ до впровадження інноваційних управлінських технологій визначається рівнем розвитку їх інноваційного потенціалу, зокрема його організаційно-управлінської складової, яка охоплює наступні елементи (підсистеми): орієнтацію діяльності; організаційну структуру управління; стиль керівництва; інформаційне забезпечення діяльності персоналу; соціально-психологічний клімат у колективі (табл.1).

Висновки. Проведені дослідження дозволили визначити основні принципи, які сприяють результативності впровадження управлінських інновацій у ЗОЗ: орієнтація на споживача; системний підхід і постійне поліпшення управлінських процесів; упровадження сучасних механізмів і інструментів управління та контролю; лідерство і залучення працівників до процесів управління; створення належного інформаційного середовища і використання сучасних інформаційних технологій для обґрунтування і реалізації управлінських рішень; орієнтація на принципи програмно-цільового і проєктного управління; збалансоване використання інструментів стратегічного і оперативного планування, логістики ; підвищення якості фінансового управління в ЗОЗ; встановлення вимірних результатів оцінки (індикаторів) результативності управлінських процесів трьох видів: тих, що характеризують рівень задоволення вимог зовнішніх споживачів (пацієнтів) щодо обсягів і якості надання медичної допомоги; тих, що відзеркалюють рівень задоволеності персоналу стосовно мотивації і умов праці і тих, що відбивають покращення фінансового стану закладу

Таблиця 1

Характеристика елементів організаційно-управлінської складової інноваційного потенціалу ЗОЗ в залежності від рівня розвитку

Організаційні підсистеми	Рівні розвитку організаційно-управлінської складової інноваційного потенціалу ЗОЗ	
	Низький (наявний)	Високий (перспективи)
1	2	3
Орієнтація діяльності	- необхідність надання певного обсягу медичних послуг населенню; - прийняття управлінських рішень, виходячи з принципу вимушеної раціональності і економії ресурсів	орієнтація на споживача (пацієнта) у процесі надання медичних послуг; націленість на найбільш повне задоволення потреб споживачів (пацієнтів); надання необхідного обсягу якісних медичних послуг пацієнтам, забезпечення належного рівня сервісу; створення належних умов праці для персоналу закладу
Організаційна структура управління	переважно лінійно-функціональна	впровадження адаптивних організаційних структур, здатних швидко таефективно пристосовуватись до змін динамічного зовнішнього середовища; перехід до програмно-цільової організаційної структури управління;
Стиль керівництва	- мінімальне делегування повноважень і відповідальності; - жорсткий контроль за виконанням персоналом поставлених завдань	делегування повноважень, що забезпечує високий ступінь залучення персоналу до розроблення і прийняття рішень; визнання неформальних груп, надання їм можливості брати участь у розробці і прийнятті рішень та ін.
Інформаційне забезпечення діяльності персоналу	оперативне інформування підрозділів і персонал щодо поточних планів (завдань)	побудова медичних інформаційних систем; застосування сучасних засобів комунікацій з пацієнтами; упровадження електронного документообігу; автоматизація праці персоналу
Соціально-пси-хологічний клімат колективу	домінування у закладах формальних груп і формальних відносин; супротив змінам з боку персоналу	наявність і розвиток у закладі організаційної (корпоративної) культури; підтримка і мотивація креативності і винахідливості персоналу; підтримування інституту лідерства визнання неформальних груп; активна співпраця з неформальнимлідером та неформальною групою