

## **Секция «Государственное и муниципальное управление»**

### **Как усовершенствовать управление в системе здравоохранения?**

***Черкавская Ирина Олеговна***

*Студент*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет  
государственного управления, Москва, Россия*

*E-mail: CherkavskayaIO@yandex.ru*

Почему столь важно говорить о проблемах совершенствования здравоохранения в нашей стране?

Здравоохранение в России находится в неутешительном состоянии, средняя продолжительность жизни составляет 70 лет (мужчины 59 лет), что на 8 лет ниже средневропейской, а уровень смертности в два раза превышает мировой (Россия 16,08, а мировой 8.6)[1]. Устаревшая во многих субъектах медицинское оборудование, недостаток квалифицированных кадров, необеспеченность многих клиник лекарственными препаратами все это говорит о плохой ситуации в сфере здравоохранения. Причем все это происходит на фоне острой нехватки финансирования. В России в 2010 году государственные расходы на здравоохранение в доле ВВП составили 3,7%, что в 1,8 раза ниже, чем в среднем в странах — участницах Организации экономического сотрудничества и развития, где этот показатель составляет 6,5% [2]. Но стоит отметить, что правительство активно пытается исправить сложившуюся ситуацию. Так, к примеру, в 2011 году был принят новый закон «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» который вызвал бурные обсуждения в медицинском сообществе. Данный закон должен комплексно решить сложившиеся проблемы в здравоохранении.

Но в данной статье мне бы хотелось остановиться на организационно-управленческих проблемах лечебно-профилактических учреждений, которые в нашей стране мало изучаются. Качество лечения во многом зависит от правильной организации работы медицинского учреждения. Ответственность за эффективное хозяйственно-организационную деятельность лежит на руководителях лечебных учреждений. Для достижения оптимальных результатов ему необходимо собрать высоко квалифицированную команду специалистов различного профиля (медицинских работников, экономистов, юристов и прочее), равномерно распределить нагрузку в течении всего рабочего года, обеспечить материально-техническую базу для выполнения лечебно-диагностической работы и обеспечить неукоснительное соблюдение всех правовых норм. Но часто руководителю не хватает опыта в области коммуникаций и управления, специальных знаний и квалификации для выполнения всего объема поставленных перед ним задач.

Из-за недостатков финансирования (недостаточное количество, неравномерное поступления) в медицинских учреждениях приходится вводить платные услуги или экономить на лекарственных препаратах, расходных материалов, зарплатах сотрудников. Поэтому руководителю ЛПУ обязательно необходимо знать и уметь во-первых планировать расходование поступающих средств, во вторых уметь распределять полученные средства, максимально избегать излишних затрат, принимать взвешенные решения в трудных и кризисных ситуациях. С развитием сферы платных услуг требования к руководителю как управленцу повышается. Из-за возможной конкуренции с частными

отечественными и зарубежными лечебными учреждениями, руководитель должен ориентироваться на такие критерии как привлекательность медицинских услуг с точки зрения потребителя. К сожалению сегодня, большинство руководителей ЛПУ это врачи с медицинским дипломом без специального образования в сфере управления. Это факт накладывает определенные ограничения на возможности эффективной организации.

Так в 2009 году в результате проведенного исследования Аттаевой Л.Ж выяснилось, что больше половины руководителей используют административно-распорядительный метод управления и придерживаются авторитарного стиля руководства. Проявление самостоятельности, независимости и инициативности сотрудников одобряют около 40 % руководителей.[3] Около 50 % руководителей учреждений считают необязательное публичное выражение благодарности работникам за хорошо выполненную работу. Подавляющее большинство руководителей оценили кадровую обеспеченность учреждений как высокую и выше среднего (свыше 70% респондентов).[3] На этом фоне работе по повышению профессионального уровня работников не уделялось должного внимания. На наличие планов повышения квалификации сотрудников указала только 30% руководителей обоих учреждений. [3] Справедливость и гласность в оценке деятельности сотрудников и распределении вознаграждений свойственна только каждому четвертому руководителю.[3] Менее 50% руководителей принимают непосредственное участие в подборе и расстановке кадров[3].

Недостаточное понимание руководителями роли современных методов управления, мешает эффективному функционированию лечебно-профилактических учреждений. В нашей стране очень часто встречается достаточно бюрократическая система, когда любой сотрудник не стремится принимать самостоятельные решения, действовать без четкой инструкции или указания сверху.

Для решения сложившихся проблем требуется целый комплекс мероприятий, в первую очередь, необходимо создать пласт профессиональных управленцев в сфере здравоохранения, практика показала что дополнительная переподготовка врачей в организаторов здравоохранения не достаточно результативна. Курсы переподготовки охватывает специально-профессиональные, а не управленческие и не коммуникативные знания.

Во-вторых, необходимо систематическое и научное изучение менеджмента в сфере здравоохранения с учетом специфики этой области. ЛПУ нельзя рассматривать как коммерческое предприятие, выпускающее определенный вид услуг. Так как, прежде всего медицинские организации ориентированы на сохранения и улучшения здоровья населения, снижения смертности. Коммерческая составляющая является лишь инструментом для достижения поставленных задач.

В третьих, необходимо аккумулировать иностранный опыт, и адаптировать его к нашим условиям.

## Литература

1. [http://ru.wikipedia.org/wiki/Список\\_стран\\_по\\_уровню\\_смертности\\_населения](http://ru.wikipedia.org/wiki/Список_стран_по_уровню_смертности_населения)
2. **Здравоохранение России. Что надо делать. Научное обоснование "Стратегии развития здравоохранения РФ до 2020 года" Улумбекова Г.Э.**

**3. Повышение эффективности управления учреждением здравоохранения (социально-психологические аспекты) Атнаева Л.Ж.**