www.nauka.zinet.info

Південноукраїнський гуманітарний альянс
Громадське об'єднання «Соціальна дія»

# ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ СВІТОВОЇ НАУКИ

Збірник статей
учасників тридцять сьомої
Всеукраїнської науково-практичної конференції
**"ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ СВІТОВОЇ НАУКИ - XXI СТОРІЧЧЯ"**

**Том 1**
**Науки гуманітарного циклу;**
**Соціально-економічні науки**

**Запоріжжя 2016**

**Секція «Менеджмент та маркетинг»:**

Литвинюк Н.Я. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В МЕДИЦИНІ ..... 40

Ясинська Е.Ц. СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ..... 41

Ясинська Е.Ц., Вацик М.З. ВИКОРИСТАННЯ РІЗНОМАНІТНИХ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА В ОХОРОНІ ЗДОРОВ'Я ..... 43

Ясинська Е.Ц., Вацик М.З. НАЙВАЖЛИВІШЕ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ ..... 45

Сова А.В. ОСНОВНІ РИСИ КЕРІВНИКА ..... 46

позитивних функцій конфлікту. Створення позитивних взаємовідносин із підлеглими неможливо без підвищення мотивації медичного персоналу, застосуванням керівником методики саморегуляції. Запровадження інноваційних технологій часто виступає підгрунтям створення конфліктних ситуацій, які виникають на різних рівнях надання медичних послуг в лікувально – профілактичних закладах. Стабілізація психологічного здоров'я пацієнтів, підвищення якості надання медичних послуг, прямо пропорційно залежить від вміння управляти конфліктами в закладах охорони здоров'я.

Таким чином, в період реформування охорони здоров'я, стає необхідним вивчення причин виникнення конфліктних ситуацій, розробки технології управління конфліктами, що буде сприяти своєчасному вирішенню проблеми, а також дасть змогу регулювати та адаптувати відповідні зміни до практичної охорони здоров'я.

***Література***


1. *Практикум з соціології. Навч. посіб. для студентів вищих закладів освіти. За ред. В.М. Пічі. – Львів «Новий світ – 200», 2006. – 360 с.*
2. *Герасіна Л.М. Конфліктологія: [підручник для студентів вищ. навч. закл. юрид. спец. ] / Л. М. Герасіна, М.І. Панов, Н. П. Осипова та ін.- Харків: Право, 2002. – 256 с.*
3. *Кисельова О. І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристики, співвідношення / О.І. Кисельова //Юридична наука і практика. – 2011. - №1 – С. 95 – 99.*
4. *Підвищення професійного рівня керівників медичних закладів – підгрунтя реформування галузі / В. М. Лобас, О. Т. Дорохова, Н. М. Адоньєва [ та ін. ] // Мед. Освіта. – 2011. - №3. – С. 99 – 101.*


## СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я


**Ясинська Е.Ц.**

*Україна, м. Чернівці*

*Вищий державний навчальний заклад України*

*«Буковинський державний медичний університет»*



***Анотація.*** *В статті проаналізовані сучасні методи управління закладами охорони здоров'я, які грунтуються на принципах інтеграції традиційних та сучасних форм і методів.*


Управлінські проблеми висвітлюються в усіх напрямках реформування охорони здоров'я, але питання розробки та впровадження ефективних методів управління залишаються не вирішенеми [1,12]. У зв'язку з цим, необхідно розглянути усі методичні підходи щодо діяльності медичних організацій. Управління охороною здоров'я - це цілеспрямована інформаційна дія на об'єкти системи охорони здоров'я (лікувально – профілактичні заклади, об'єднання лікарів тощо) з метою збереження та покращення рівня здоров'я населення [3, 65]. Основу управління складає дія суб'єктів на об'єкт управління (заклади охорони здоров'я). Охорона здоров'я має свою специфіку управління, яка обумовлена функціонуванням управлінської системи за допомогою методів управління. Виділяють наступні методи управління в медичних організаціях:

1. Економічні методи – система прийомів та засобів дії на виконавців за допомогою співставлення затрат та результатів. В якості основних методів управління виступає система оплати медичних послуг, яка повністю покриває затрати медичного закладу;
2. Організаційно – розпорядчі методи управління, які носять директивний (обов'язковий характер). До них відносяться стандарти методів діагностики та лікування. Розпорядчі методи реалізуються у формі наказу, розпорядження, інструктажу тощо);
3. Соціально – психологічні методи управління. До методів соціально – психологічної дії відносять моральне

заохочення, соціальне планування, переконання, особистий приклад, міжособисті взаємовідносини, створення та підтримка соціально – психологічного мікроклімату у колективі.

Окрім основних, існують спеціальні методи управління: системний та ситуаційний аналіз, інтегративний підхід, дискусійні методи та інше.

Велику популярність в охороні здоров'я набув метод системного підходу, при якому охорона здоров'я розглядається не як конгломерат складових його елементів, компонентів, а як цілісна, складна і динамічна система. Методологія системного підходу та системного аналізу, що виникла наприкінці 1950-х рр. в США, застосовується для: 1) конструювання системи; 2) оптимізації функціонування системи; 3) наукового обґрунтування оптимальних варіантів управлінських ріщень; 4) оцінки ефективності діяльності системи [2, 96 ].

В основі роботи інформаційної системи лежить підсумування даних щодо складу та реальної вартості лікування кожного пацієнта. Такий підхід дозволяє оцінювати реальні методи лікування порівняно із розробленими стандартами. Абсолютно новим підходом до управління організаціями охорони здоров'я є кластерний підхід [3,78]. Відповідно до теорії М. Портера, кластер - це група географічно взаємопов'язаних компаній (постачальники, виробники) і пов'язаних з ними організацій. Мета кластера - посилення конкурентних переваг як окремих учасників, так і кластера, а в довгостроковій період - перспективи регіону в цілому [3, 110].

Зокрема, в організаціях кластер може мати таку мету, як тісну співпрацю суспільства, влади і бізнесу для забезпечення охорони здоров'я населення регіону, управління розвитком системи охорони здоров'я у регіоні, розвиток регіональної інфраструктури в самій галузі охорони здоров'я, так і, розвиток інноваційних технологій тощо. Особливість організації кластера полягає у тому, що учасники входять у нього не повністю, а лише певною частиною, призначеною для виконання поставленої мети. З іншого боку, кластер може включати в себе абсолютно різні структури. Найбільш яскраво кластерний підхід проявляється в системі організації додаткового лікарського забезпечення.

До позитивних умов існування кластерного підходу можна віднести наступні: існування медико-технологічних та наукових інфраструктур, психологічна готовність до кооперації. Стримуючими чинниками для розвитку кластерів можуть бути: низька якість бізнес-клімату в сфері охорони здоров'я, низький рівень розвитку асоціативних структур, які не справляються із завданням вироблення і просування пріоритетів і інтересів регіональних закладів охорони здоров'я. Реальні вигоди від розвитку кластера помітні тільки через декілька років, тому наявність стійкої стратегії розглядається як один з найбільш важливих чинників його розвитку.

Таким чином, удосконалення методів управління закладами охорони здоров'я в період реформування системи має грунтуватися на принципах інтеграції традиційних і сучасних методів і форм управління, адекватних суті ринкових соціально-економічних перетворень.

***Література***

1. *Багненко, С.Ф. Административная реформа и здравоохранение / С.Ф. Багненко, В.В. Стожаров, А.В. Кириллов, В.А. Федотов // Скорая медицинская помощь. – 2010. – № 4. – С.10 - 16.*
2. *Беркутов, А.М. Современные тенденции и проблемы управления здоровьем / А.М. Беркутов, Ю.Б. Кириллов, Е.М. Прошин // Вестник новых медицинских тех- нологий. – 2009. – № 3-4. – С. 92 -104.*
3. *Друкер, П. Классические работы по менеджменту / П. Друкер; [пер. с англ. И. Григорян, О. Медведь, С. Писарева; ред. Р. Пискотина]. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 219 с. – (Сколково).*