

УДК 351.77

**Посунько А. І., студент спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: Шпекторенко І. В., доктор наук з державного управління,
професор, професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування
(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)**

СУТІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МЕДИЧНИХ МЕНЕДЖЕРІВ

У розвинених країнах управлінці у сфері охорони здоров'я зазвичай мають економічну чи юридичну освіту, в той час як в Україні багато управлінців – це лікарі без досвіду в державному управлінні, які не мають правової чи економічної підготовки. В різних країнах лікарі та медичні менеджери – це різні фахівці через відмінності у термінах навчання: лікарі навчаються 8-9 років, медичні менеджери – 4 і більше. Навчання медичних менеджерів орієнтоване на управління на різних рівнях охорони здоров'я, що відрізняється від підготовки магістрів бізнес-адміністрування або державного управління. Кадрові ресурси в охороні здоров'я є важливим чинником для зміцнення цієї системи [1].

Ряд авторів переймаються питанням: керівник якого зразка потрібен галузі: фахівець (організатор), управлінець (менеджер) чи професійний управлінець? На їхню думку, фахівець (організатор) має галузеву освіту та досвід, володіє знаннями про об'єкт управління (знає, чим та (або) ким управляти), але не є управлінцем, оскільки не має навичок ефективного управління. Управлінець (менеджер) має управлінську освіту та спеціальні знання, є професіоналом у сфері управління (знає, як управляти), але не володіє достатньою інформацією про галузь і її особливості. Професійний управлінець поєднує в собі як галузеву, так і управлінську освіту, маючи конвергентне розуміння процесів. Така особа не лише знає, як управляти, але й володіє інформацією про об'єкт управління, тобто розуміє, чим та (або) ким потрібно управляти. Отже, важливим є те, що професійний управлінець має глибоке розуміння галузі та професійну управлінську підготовку. Це дозволяє йому ефективно здійснювати керівництво. Наступне питання, яке цікавить вчених, стосується того, хто саме є професійним управлінцем у сфері охорони здоров'я. Така особа повинна бути здатною ефективно управляти ресурсами і нести відповідальність за результати своєї роботи.

Професійне управління – це діяльність, яка полягає у стратегічному та ефективному керівництві організацією або її підрозділами з урахуванням специфіки галузі та застосуванням науково обґрунтованих методів управління. Воно включає в себе поєднання теоретичних знань і практичних навичок в області управління, а також глибоке розуміння предметної галузі, якою здійснюється керівництво. Професійний управлінець не тільки вміє організовувати робочі процеси, а й здатний приймати обґрунтовані рішення на основі аналізу даних, визначати та вирішувати проблеми, ефективно управляти ресурсами та командою, а також нести відповідальність за результати своєї роботи.

Професійне управління вимагає знань у двох основних напрямках: управлінських технологіях та усвідомленням специфіки того, чим керують. Це дозволяє досягати високих результатів в організації та ефективно управляти її розвитком [3; 4].

Професійне управління – це управлінська діяльність, спрямована на досягнення результату, який відображається у виробництві та підвищенні якості суспільного продукту у вигляді товарів або послуг, що є необхідними як для суспільства в цілому, так і для кожного його члена зокрема. У контексті охорони здоров'я професіоналізм управлінців полягає в здатності визначати найбільш ефективні шляхи і методи реалізації поставлених завдань з урахуванням умов і реальних можливостей системи, при цьому дотримуючись нормативно визначених повноважень. Це включає

забезпечення збереження і зміцнення здоров'я громадян, їх лікування та профілактику небезпечних для життя захворювань, що є ключовими завданнями в охороні здоров'я.

Професіоналізм управлінця системи охорони здоров'я має забезпечити:

– якісне виконання посадових обов'язків з урахуванням усіх вимог і стандартів галузі;

– стабільність сектора охорони здоров'я, за який він безпосередньо відповідає, через ефективне управління ресурсами, персоналом та процесами;

– постійну готовність до підготовки та реалізації рішень зі складних завдань, вміння приймати обґрунтовані та ефективні рішення в умовах обмежених ресурсів і високої відповідальності;

– можливість підвищення кваліфікації через безперервне навчання, освоєння нових управлінських технологій та адаптацію до змін у законодавстві та медичних технологіях;

– професійне виконання спеціальних завдань і функцій, пов'язаних з управлінською діяльністю, включаючи стратегічне планування, організацію та моніторинг роботи медичних установ;

– галузеве спрямування на основі здобутого досвіду, зокрема глибоке розуміння специфіки медицини та ефективного управління в цій сфері, що дозволяє впроваджувати інноваційні рішення для покращення якості медичних послуг [1; 2].

Отже, професіоналом не можна стати лише завдяки теоретичним знанням, так само як і лише на основі досвіду. Професіонал – це той, хто має глибокі теоретичні знання і здатний ефективно застосовувати їх у практиці. Щодо механізму залучення професіоналів до управлінських позицій у системі охорони здоров'я, то найефективнішим є конкурсний відбір. Це не лише історично сформований механізм, але й важлива складова сучасної демократичної практики, що забезпечує прозорість і ефективність процесу набору та добору кадрів. Конкурс дозволяє відібрати найкращих кандидатів, що відповідають вимогам посад, і таким чином сприяє формуванню висококваліфікованих управлінських команд на всіх рівнях управління в охороні здоров'я.

Особливої уваги заслуговують керівні кадри в сфері охорони здоров'я, оскільки їх підготовка та безперервний професійний розвиток безпосередньо впливають на якість тактичних і стратегічних рішень. Ці рішення, в свою чергу, визначають ефективність роботи медичних закладів та якість надання медичної допомоги населенню країни. Вимоги та професійні знання, якими повинні володіти керівники лікувально-профілактичних закладів, з часом змінюються і постійно зростають. Зокрема, керівники мають вміти адаптуватися до новітніх тенденцій в управлінні охороною здоров'я, впроваджувати інноваційні стратегії, а також ефективно взаємодіяти з іншими підрозділами або органами публічного управління. Це вимагає постійного оновлення їхніх знань і навичок у галузі управління, економіки, права та інших суміжних дисциплін.

Список використаних джерел:

1. Коваленко О. (2016). Наближення засад підготовки сучасних керівних кадрів з охорони здоров'я України до світових стандартів. *Державне управління та місцеве самоврядування*. Вип. 2 (29). С. 143-146.

2. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. (2003). *Управління персоналом: Навчальний посібник*. К: Кондор. 296 с.

4. Мельник Л. А. (2018). Сучасний керівник медичного закладу в умовах реформування здоров'я охоронної галузі. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. Ел. фах. Видання. № 11. С. 1-7. С. 3.

5. Савіна Т. В. (2017). Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні: стан та перспективи розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. № 15. С. 95-98.