

РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Сухомлинов В.В.

Институт экономики и управления в медицине
и социальной сфере, г. Краснодар

В настоящее время в системе здравоохранения можно выделить два основных вида резервов:

- 1) Рациональное использование ресурсов при существующей системе производства медицинских услуг.
- 2) Интенсификация и повышение эффективности производства медицинских услуг.

Классификацию резервов преимущественно интенсивного развития ЛПУ можно представить следующим образом:

- 1) Совершенствование системы управления производством медицинских услуг:
 - совершенствование планирования;
 - совершенствование организации;
 - совершенствование мотивирования персонала;
 - совершенствование координации;
 - совершенствование экономического анализа;
 - совершенствование контроля.
- 2) Совершенствование производства медицинских услуг:
 - совершенствование использования трудовых ресурсов;
 - совершенствование использования материальных ресурсов;
 - совершенствование использования финансовых ресурсов.

Приоритетами в части планирования следует считать:

1) определение объемов медицинской помощи не от мощности учреждения, а от реального спроса населения со стационарной и амбулаторно-поликлинической помощи.

2) Создание эффективной системы контроля, разработка и мониторинг минимальных социально-экономических нормативов.

3) Использование в планировании системы количественных и качественных натуральных, стоимостных и трудовых нормативов в их абсолютном и относительном выражении, нацеленных на интенсивное развитие учреждений и достижение экономической эффективности.

4) Интеграция в ЛПУ различных источников финансирования.

Приоритетным в части организации является:

1) создание относительной модели управленческой и производственной структуры ЛПУ;

2) реструктуризация ЛПУ в части адаптации их структуры к потребностям населения в медицинской помощи;

3) внедрение стандартных безопасных ресурсосберегающих технологий.

Приоритетными в части мотивирования является:

1) внедрение стимулирующих форм оплаты труда, методов социального стимулирования;

2) изменение системы от персонала, основанной на системе показателей, включающих интенсивность, сложность, качество и эффективность труда;

3) повышение квалификации специалистов.

Приоритетными в части контроля является:

1) внедрение реальной экономической ответственности руководителей ЛПУ за объемы, качество и эффективность медицинской помощи;

2) регулирование закупок дорогостоящих технологий;

3) государственное регулирование цен на жизненно необходимые лекарства и оборудование.

Повышению уровня использования основных средств можно рекомендовать две группы мер.

Первая группа – это рекомендации, реализация которых не требует значительных затрат и их внедрение можно осуществить в относительно короткий период времени.

К этой группе можно отнести рекомендации по:

- сокращению количества бездействующего оборудования;
- снижению простоев оборудования;
- совершенствование материально-технического снабжения;
- совершенствование методики оказания медицинских услуг.

Вторая группа – это рекомендации, реализация которых зависит не только от учреждения, а от многих внешних обстоятельств, требует определенных затрат и более продолжительного времени для их осуществления. К этой группе относятся рекомендации по:

- совершенствованию технологии оказания медицинской помощи;
- повышение уровня компьютеризации;
- повышение уровня технического состояния и обслуживания основных средств.

Необходимо также выявить резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов, резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах. Также нужно уделять большое внимание вопросам социальной защищенности членов трудового коллектива, решение которых с развитием рыночных отношений все в большей мере возлагается на учреждение.

Смысл труда не может быть сведен к материальной заинтересованности. Налицо кризис труда: девальвированы трудовые ценности, труд превратился из основы образа жизни в средство выживания.

Для формирования сильной трудовой мотивации необходимо, чтобы смысл труда выходил за рамки удовлетворения личных материальных потребностей человека.

Во многих учреждениях очень слабо развита система мотивации персонала, что и ведет к большим потерям рабочего времени, к уменьшению объема оказываемых услуг. Необходимо развивать систему поощрения сотрудников предприятия за активную и творческую работу путем своевременной выплаты заработной платы, увеличением социальных выплат, стимулирование свободным временем (предоставление дополнительных выходных, отпуска, возможности выбора времени отпусков, организация гибкого графика работы и др.). Социальные выплаты должны включать субсидированное и льготное питание, оплату расходов на проезд, предоставление работникам беспроцентных ссуд или ссуд с низким уровнем процента, оплату больничных листов сверх определенного уровня.

Необходимо создание благоприятной социальной атмосферы, устранение статусных, административных, психологических барьеров между отдельными группами работников, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива, организация продвижения по службе, оплата обучения и повышения квалификации.

Необходимо сосредоточить внимание всего учреждения на производительности и качестве услуг. Для этого нужно определить требования к организации лечебного процесса: все программы должны выполняться в срок или досрочно; все работы необходимо выполнять с наименьшими затратами; качество услуг должно находиться на первом месте; нужно использовать самые современные технологии, инструменты и методы.

Список использованной литературы:

1. Складенко В.К., Прудников В.М. Экономика предприятия: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 528 с.
2. Торгунов И.А. Теория управления рынком медицинских услуг. – Сбор, 2007.
3. Кравчук С.Г., Смирнова Е.В. Совершенствование контроля качества медицинской помощи в условиях ОМС // Экономика здравоохранения. – 2008. - № 12.