

7. Мартинюк О. А. Впровадження стандартів якості в галузі охорони здоров'я у воєнний час. *The 35th International scientific and practical conference "Modern methods of solving scientific problems of reality"* (September 05 – 08, 2023) Varna, Bulgaria. International Science Group. 2023. 195 p. <https://isg-konf.com/modern-methods-of-solving-scientific-problems-of-reality/>

8. Мартинюк О. А. Курдибанська Н. Ф. Впровадження системи управління якістю в медичних закладах. *Причорноморські економічні студії*. 2016. № 6. С. 75–79.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-406-4-49>

ВПЛИВ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРА СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Мартинюк Олена Анатоліївна

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту охорони здоров'я
Одеський національний медичний університет
м. Одеса, Україна*

Чернова Тетяна Михайлівна

*кандидат медичних наук, доцент,
доцент кафедри психіатрії, наркології,
медичної психології та психотерапії
Одеський національний медичний університет
м. Одеса, Україна*

У сучасних умовах глобальної автоматизації та максимізації виробництва тайм-менеджмент є невід'ємним складником успішної діяльності будь-якої компанії. Під тайм-менеджментом розуміється технологія організації часу та підвищення ефективності його використання.

Тайм-менеджмент у сфері охорони здоров'я є критично важливим елементом, особливо в умовах підвищеного навантаження на медичні установи та персонал. Він включає різні аспекти, такі як організація робочого часу, планування завдань, управління ресурсами, та оптимізація робочих процесів для підвищення ефективності та якості медичних послуг.

Система тайм-менеджменту означає розроблення та впровадження різноманітного комплексу заходів з удосконалення управління часом, саме тому вона передбачає комплексне вирішення завдань з оптимізації організаційних процесів [5].

Основними критеріями оцінки, що характеризують ефективність використання тайм-менеджменту, є матеріалізованість, вимірність, системність, гнучкість, цілеспрямованість, інвестиційність, пріоритетність, своєчасність, контрольованість, легкість [6]. Для можливості унормування процесу праці робітників та захисту їхніх прав законодавством України встановлено основні нормативи тривалості робочого часу. Як передбачено частиною першою статті 50 Кодексу законів про працю України [1], нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Основними чинниками погіршення ситуації на ринку праці України стали безпрецедентні економічна й міграційна кризи. За підсумками 2022 р. ВВП країни скоротився більше ніж на 30%, значно знецінилася національна валюта, зросли ціни й істотно впав рівень доходів населення. Разом із цим, у результаті повномасштабної агресії РФ проти України, що спричинила загрози особистій безпеці населення, відбувся масовий виїзд людей за кордон. Протягом 2022 р. з України виїхало майже 8 млн осіб [4].

Не менш вагомим чинником, що вплинув на ринок праці та зайнятість, стало введення воєнного стану і мобілізації. Призов у лави ЗСУ суттєво вплинув на обсяги найму працівників, призвів до змін обороту кадрів, зумовив особливості попиту й пропозиції, а також посилив дефіцит кадрів на ринку праці.

Найбільшою мірою скорочення зайнятості в Україні протягом 2022 р. відбулось унаслідок суттєвого зменшення обсягів виробництва на підприємствах і через порушення виробничих зв'язків, руйнацію підприємств у регіонах воєнних дій. Загалом за підсумками 2022 р. кількість небюджетних підприємств в Україні скоротилась на 21,3%. По Україні кількість працюючих на небюджетних підприємствах скоротилась на 15% і в четвертому кварталі 2022 р. становила 6,65 млн осіб. Кількість працюючих за наймом у фізичних осіб – підприємців скоротилась на 28% і становила в четвертому кварталі 2022 р. 604 тис. осіб [4].

Значна частка скорочення обсягів зайнятості припала на промислово розвинені регіони. Зокрема, скорочення зайнятості в Харківській, Дніпропетровській, Одеській, Миколаївській, Київській областях і м. Києві становило 59% загального обсягу скорочення. Таким чином, на решту 16 областей припадає не більше 18% загального обсягу цього скорочення

У структурі зайнятості протягом 2022 р. відбулось збільшення частки керівників, фахівців, технічних службовців, а також робітників з обслуговування машин та устаткування. Водночас зменшились частки

працівників сфери торгівлі, кваліфікованих робітників з інструментом. Найбільше скоротилася частка найпростіших професій

Реакцією бізнесу на відчутний дефіцит працівників – представників традиційно чоловічих професій – стали спроби залучення жінок до роботи за такими професіями. Є успішні кейси багатьох підприємств із перенавчання жіночого персоналу для заміщення вакантних посад за професіями зварників, водіїв навантажувачів, водіїв тощо.

Протягом 2022 р. частка осіб основної вікової категорії 36–60 років у структурі зайнятих істотно скоротилася (на 6%). Натомість значно збільшилась частка працюючих осіб віком понад 60 років (з 4,2 до 8,9%). Також помірно зросла частка працюючої молоді (з 31,2 до 31,6%) [4].

У найближчі 6 місяців 2024 р. можна очікувати на помірне зростання зайнятості. Третина роботодавців очікують подальше збільшення найму працівників. При цьому майже третина опитаних роботодавців не змогли оцінити перспективи змін обсягів найму, а решта роботодавців не очікує додаткового найму працівників.

Керівники повинні усвідомити необхідність ефективного управління часом для мінімізації своїх витрат у досить складних умовах функціонування. У процесі використання технологій управління часом на підприємстві може виникати безліч непередбачуваних ситуацій, які можуть спричинити відхилення показників від планового значення. Для уникнення негативних наслідків таких ситуацій необхідно постійно здійснювати моніторинг використання робочого часу [2].

Тайм-менеджмент у сфері охорони здоров'я має особливі характеристики, оскільки ця галузь пов'язана з доглядом за людьми, медичними процедурами та реагуванням на непередбачувані події. Ці особливості впливають на організацію робочого часу, планування завдань, і, відповідно, на ефективність роботи медичного персоналу. Розглянемо основні особливості тайм-менеджменту на підприємстві в сфері охорони здоров'я [3]:

Непередбачуваність та динамічність. У сфері охорони здоров'я ситуації можуть швидко змінюватися, наприклад, під час невідкладних випадків чи надзвичайних ситуацій. Це вимагає гнучкого планування та швидкого реагування.

Пріоритетність та критичність. Медичний персонал повинен пріоритетувати завдання на основі критичності та потреб пацієнтів. Це вимагає швидких рішень щодо розподілу часу та ресурсів.

Міждисциплінарна співпраця. Робота у сфері охорони здоров'я часто передбачає взаємодію між різними спеціалістами та відділами. Це вимагає координації та ефективного спілкування, щоб уникнути затримок та неправильного використання часу.

Навантаження та багатозадачність. Медичний персонал часто працює в умовах підвищеного навантаження та багатозадачності. Тайм-менеджмент повинен враховувати цей фактор і допомагати в зниженні стресу та перевтоми.

Вимоги до документації та відповідність нормативним стандартам.

Охорона здоров'я передбачає обов'язкову документацію та відповідність нормативним стандартам. Тайм-менеджмент повинен забезпечити достатньо часу для правильного заповнення документів без порушення якості догляду [4].

Технології та автоматизація. Використання технологій, таких як електронні медичні записи (EMR) та системи управління робочим часом, є важливим для оптимізації тайм-менеджменту та зменшення ручної роботи. Автоматизація рутинних процесів допомагає зосередитися на основних завданнях.

Збалансованість робочого часу та часу на відпочинок. Тайм-менеджмент має також враховувати потребу персоналу у відпочинку та відновленні, щоб зменшити вигорання та забезпечити стабільну якість послуг.

Освіта та тренінги. Навчання персоналу навичкам тайм-менеджменту та ефективній організації роботи може допомогти підвищити продуктивність та якість послуг.

З урахуванням цих особливостей, управління часом у сфері охорони здоров'я є комплексним завданням, яке потребує постійної адаптації та оптимізації. Це вимагає від підприємств у цій сфері впровадження ефективних інструментів тайм-менеджменту, розвитку культури співпраці та навчання персоналу, а також гнучкості у реагуванні на зміни та непередбачувані події.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами та доповненнями). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Мартинюк О. А. Впровадження бізнес-процесів для підвищення конкурентоспроможності медичних закладів. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. № 2. URL: <http://www.easterneurope-bm.in.ua/index.php/2-2016-ukr>

3. Менеджмент та маркетинг в охороні здоров'я : навчальний посібник / В. І. Борщ, О. В. Рудінська, Н. Л. Кусик. Херсон : Олді+, 2022. 264 с.

4. Ринок праці в Україні 2022-2023: стан, тенденції та перспективи. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

5. Рудінська О., Кусик Н., Жмай О. Імплементация синергії функцій менеджера та лікаря в управлінській діяльності на прикладі клінік Одеського національного медичного університету. *Економіка та суспільство*. 2023. № 55. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-104>

6. Холодницька А. В. Застосування технологій тайм-менеджменту в управлінні підприємством. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. 2016. № 4(70). С. 261–268.