

ОПЛАТА ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ ЗА НОВИХ УМОВ ФІНАНСУВАННЯ

Решетняк О.В.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Створення моделі оплати персоналу – одне з ключових завдань керівника під час переходу на нові умови фінансування в медичній галузі. Оплата лікарень за договором з Національною службою здоров'я України в залежності від результатів – наданих медичних послуг чи пролікованих випадків – потребує докорінної зміни підходів до управління. Керівники отримують самостійність в прийнятті рішень, повинні побудувати цілу низку важливих систем. Від здатності управлінської команди побудувати стратегічні пріоритети таким чином, щоб пацієнти обирали заклад, буде залежати зростання доходу на рівні, достатньому для досягнення цільового розміру оплати праці персоналу.

Рішення щодо можливості підвищення оплати праці лікарів стаціонару в 2-3 рази в порівнянні з нинішнім рівнем, який складає у більшості випадків близько 7 тисяч гривень, повинно ґрунтуватися на основі ретельного фінансового планування. Між тим планування економічної сторони діяльності на 2020 рік у лікарнях складається в умовах значної невизначеності: найбільш складним елементом є передбачення кількості населення, що звернеться в конкретну лікарню за умов вільного вибору. Без розуміння кількості пролікованих випадків на рівні кожного відділення не є можливим оптимізувати ресурси: кількість ліжок та кількість персоналу.

Завдання, які потрібно виконати для прогнозування цільового фонду оплати праці: оцінити прогнозні дані кількості пацієнтів кожного відділення на основі аналізу попиту та можливих змін поведінки населення; співставити прогнозні надходження відділення в нових умовах з витратами, враховуючи як власні витрати відділення, так і накладні витрати; запропонувати підхід до розподілу витрат адміністративних і допоміжних медичних відділень на основні лікувальні відділення: рекомендована методика розрахунку вартості послуг [1] дозволяє зрозуміти принципи, які можуть бути застосовані, але рішення приймаються на рівні кожного закладу.

Окрім планування загального розміру фонду оплати праці на рівні кожного підрозділу за принципом достатності бюджету, керівникам також необхідно взяти до уваги інші суттєві принципи. Важлива мотивація на командний результат: так, у випадку основних лікувальних підрозділів обрана модель оплати повинна мотивувати співробітників спільно досягати цільової кількості пролікованих випадків та забезпечення високого рівня якості послуг.

Єдиного рецепту побудови системи мотивації персоналу не існує, але використання успішних практик лікарень - лідерів змін у втіленні нових підходів до оплати праці та обмін досвідом буде важливим.

Література:

1 Про затвердження Методики розрахунку вартості послуги з медичного обслуговування //Постанова Кабміна від 27.12.2017 № 1075