

Профессионально-личностные компетенции экономиста в здравоохранении как фактор эффективности медицинской организации

к.м.н., профессор кафедры общественного здравоохранения №2,
Медицинский университет Астана, Казахстан

Р.З. Магзумова

Актуальность исследования

План нации - 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ Главы государства Нурсултана Назарбаева.
Шаг 6

- ПЕРЕХОД НА ОПЛАТУ ТРУДА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ

Государственная программа «Денсаулык»

- повышение эффективности системы управления и финансирования системы здравоохранения, а также рациональное использования имеющихся ресурсов

Задачи менеджмента в XXI веке

- Самое главное достижение, которого менеджмент должен добиться в XXI веке и от которого будет зависеть лидерство, связано с повышением производительности умственного труда

Актуальность исследования (продолжение)

Нагрузка
труда:
значительн
о
возросшая
информац
ионная и
когнитивна
я

Квалификационные характеристики

- не отражают адаптивности персонала в меняющихся условиях
- Компетентностный подход, охватывает помимо профессиональных знаний, умений, навыков ещё и личностные, психофизиологические качества, ценностно-мотивационные характеристики, социальные навыки.
- Целью компетентностного подхода является переход от ориентации на воспроизведение знаний, умений, навыков к их практическому применению в конкретных профессиональных условиях.

Медицинские
организации
Казахстана

- недостаток финансирования
- диф. оплата медицинских работников из платных услуг (ПХВ), разработка экономической мотивации для мед. работников
- производительность труда медицинских работников
- обоснованность закупок оборудования, его фондотдача

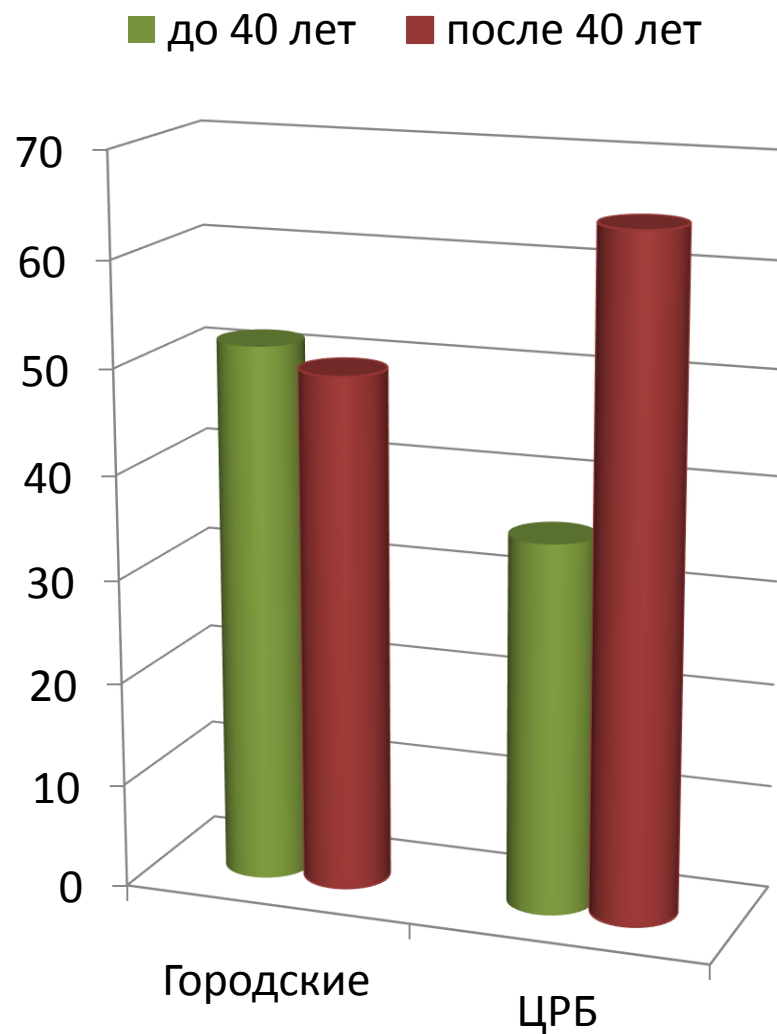
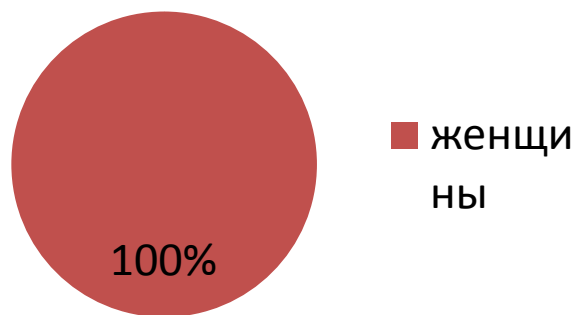
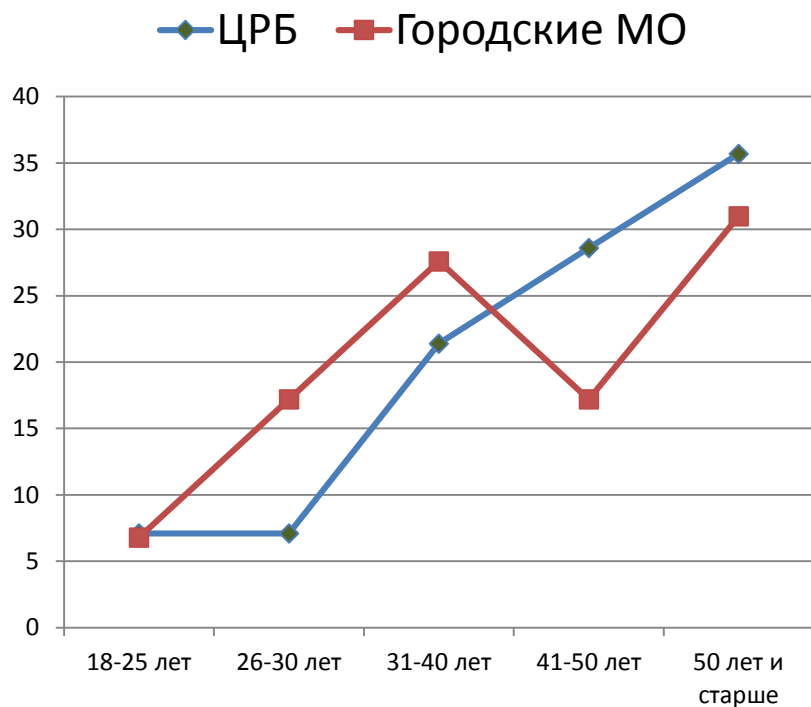
Цель исследования:

- Обосновать внедрение модели профессионально-личностной компетенции экономиста в медицинской организации

Задачи:

1. Изучить качественный и количественный состав медицинских экономистов
2. Оценить влияние компетенций медицинских экономистов на медицинскую эффективность организации
3. Провести анализ профессионального поведения медицинских экономистов в медицинских организациях
4. Провести SWOT-анализ компетенций и личностно-профессиональных качеств медицинских экономистов в медицинских организациях
5. Разработать модель профессиональных компетенций медицинских экономистов медицинских организаций

Половозрастная характеристика респондентов и по уровню медицинской помощи



Качественный и количественный состав медицинских экономистов (n=43)

Экономические показатели медицинских организаций (n=27), 2015 год	
Рентабельность	+2,3±4,7 <i>Me 1,6</i>
Износ оборудования, %	38,5±19,4 <i>Me 25</i>
% платных услуг	3,2±3,7 <i>Me 1,8</i>
Работа койки	232±46,4 <i>Me 187</i>

Качественные и количественные показатели медицинских экономистов (n=43)		
МО	ЦРБ (n=14)	Городские (n=29)
Пол	жен. 100%	
Возраст	44,6±11,1 <i>Me 47</i>	42,2±11,2 <i>Me 42</i>
Стаж работы в МО	17,5	11,2
Соотношение к сотрудникам	1 : 123,1	1 : 117,2
Публикации, методические рекомендации	нет	нет
Академ. или уч.степень	нет	нет
Проведение семинаров, отчетов для медицинских работников	нет	нет

Оценка влияния компетенций медицинских экономистов на мед. эффективность организации

Соотношение одного экономиста к числу сотрудников слабо влияет на удельный вес платных услуг ($r=0,2$, $p<0,05$)

Стаж работы экономиста слабо влияет на рентабельность медицинской организации ($r=0,2$, $p<0,05$).

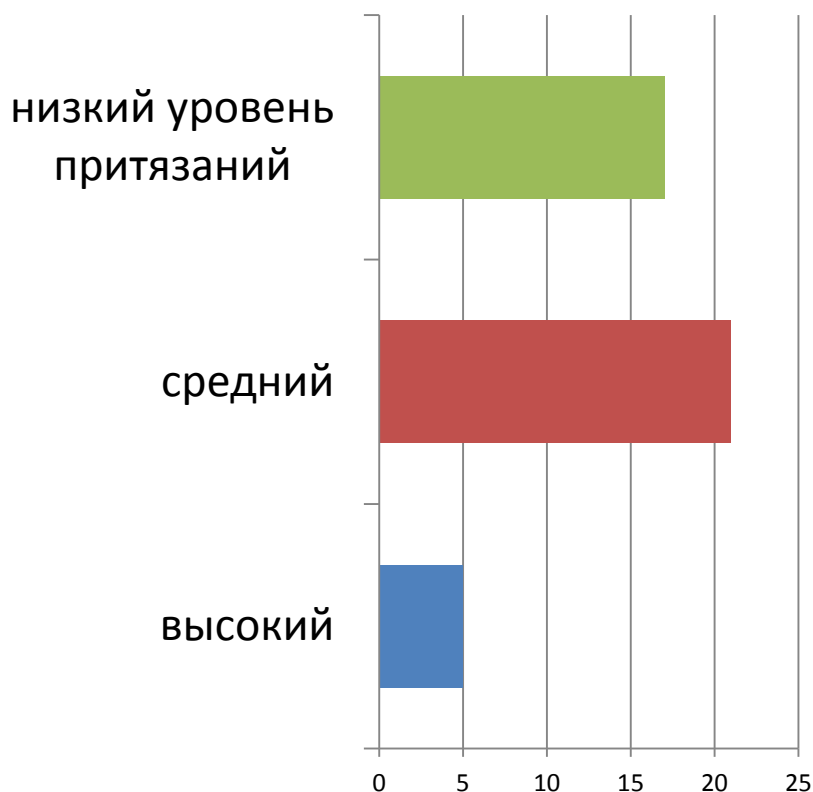
Частота обучения экономистов влияет на рентабельность медицинских организаций ($r=0,7$, $p<0,05$)

Анализ востребованности активности медицинских экономистов в эффективности медицинской организации и фактических показателей (n=43), t=8,7, p≥0,05

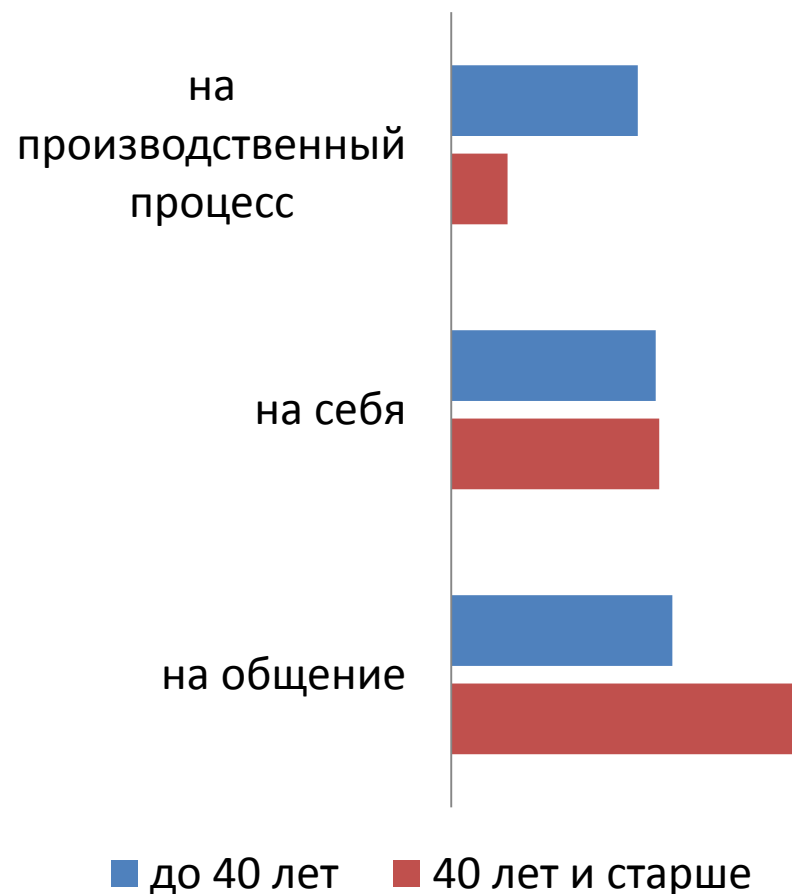


Анализ личностных качеств медицинских экономистов в медицинских организациях

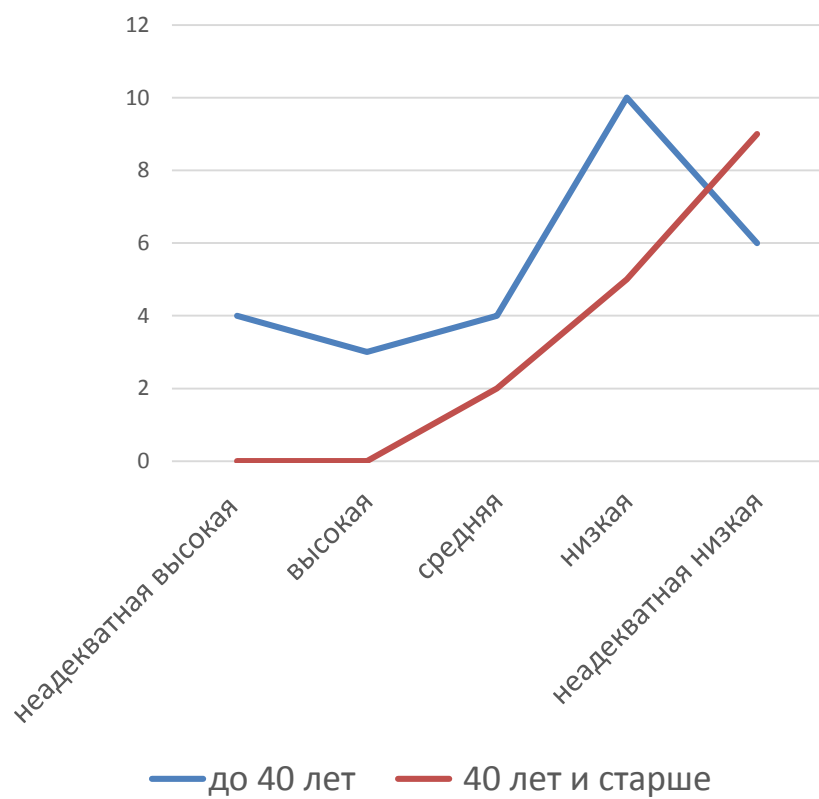
Результаты исследования уровня притязаний личности



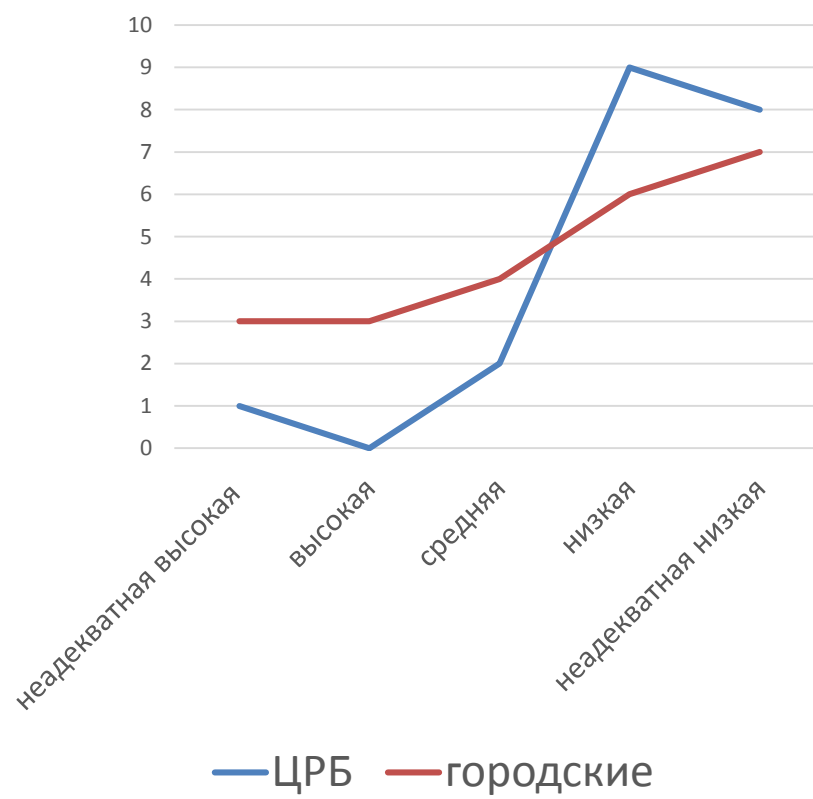
Результаты исследования направленности личности медицинских экономистов



Результаты изучения самооценки
медицинских экономистов, $n=43$
 $p>0,01$



Группы городских и ЦРБ, $p>0,05$



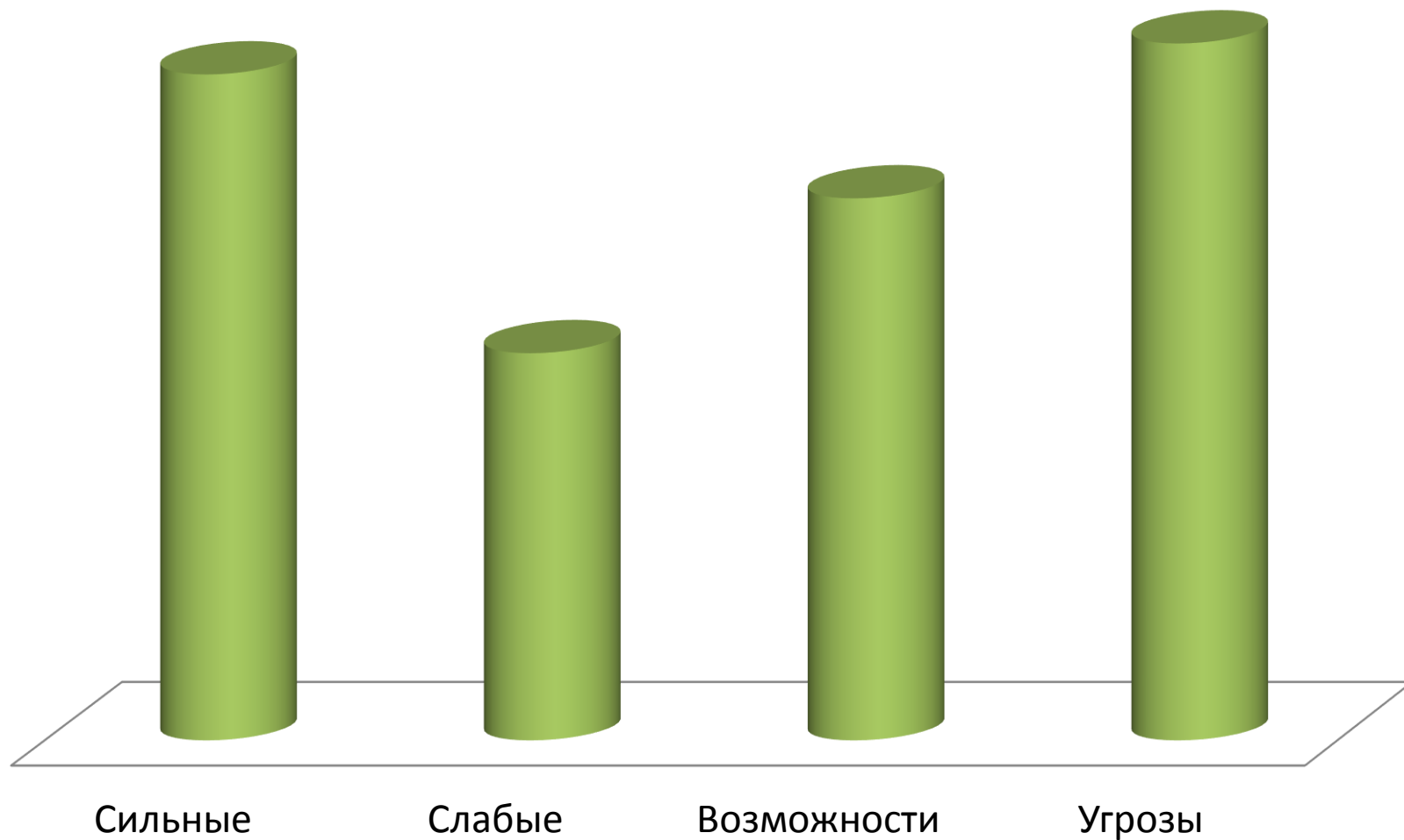
SWOT-анализ и профессионально-личностных компетенций медицинских экономистов

Сильные стороны – S (Strengths)	Возможности – O (Opportunities)
1. Медицинские организации на праве хозяйственного ведения 2. социальная сфера 3. высшее образование 100% 4. средний возраст 37,5±16,8 лет 5. общий стаж работы 14,5±17,6 лет 6. высокие показатели личностных качеств: 7. внимание 8. память 9. ответственность 10. усидчивость 11. исполнительность	1. конкурентная среда медицинских услуг 2. потребность населения в качественных медицинских услугах 3. возможность дифференцированной оплаты для сотрудников – материальная мотивация 4. рекрутинг экономистов в медицинские организации с ученой или академической степенью 5. участие в научных конференциях 6. активная кадровая политика 7. семинары для медицинских экономистов 8. маркетинг медицинского экономиста 9. маркетинг медицинской услуги 10. изучение экономической эффективности 11. проведение научных исследований 12. создание ассоциации медицинских экономистов 13. журнал медико-экономическая эффективность 14. методическая работа 15. диф.оплата для медицинских работников 16. развитие экономики в здравоохранении 17. сотрудничество с менеджерами здравоохранения 18. сотрудничество с банками

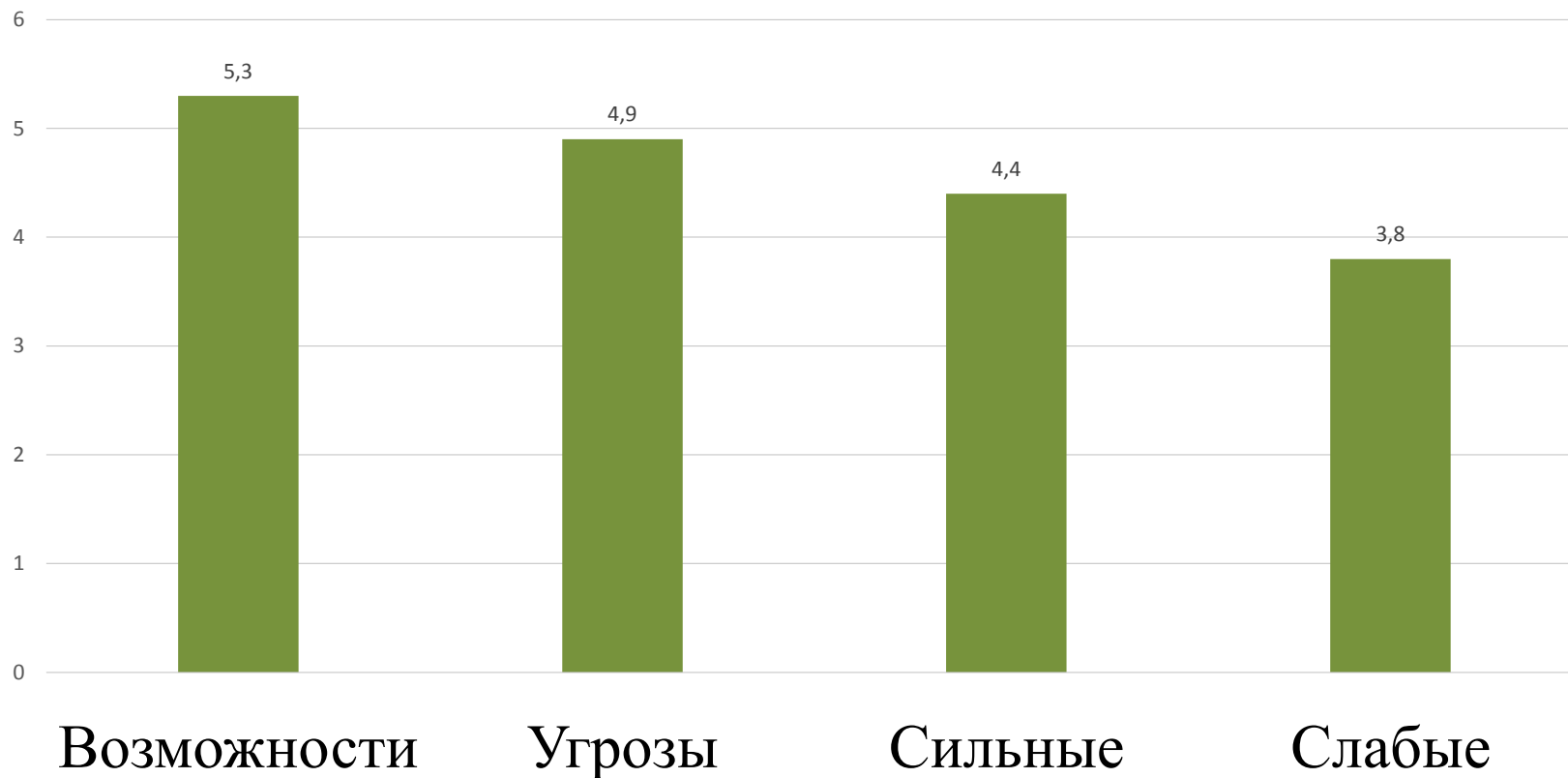
4 задача: Провести SWOT-анализ компетенций и личностно-профессиональных качеств медицинских экономистов в медицинских организациях (продолжение)

Слабые стороны – W (Weaknesses)	Угрозы – T (Threats)
1. академическая степень магистра и ученой степени 2. нет публикаций 3. низкая профессиональная инициативность 4. личная направленность 5. низкая беглость и гибкость мышления 6. участие на корпоративах (новый год, день медика, 8 марта...) 7. низкая самооценка 8. уровень притязаний личности 9. пассивная кадровая политика 10. заработанная плата 11. удовлетворенность трудом – 47,5% 12. гендерная характеристика 13. известность в профессиональном круге	1. текучесть кадров 2. снижение престижности специалиста экономиста в медицинской организации 3. снижение конкурентоспособности медицинской услуги 4. снижение качества медицинской помощи 5. рост конкуренции медицинских услуг 6. снижение экономической эффективности: 7. фондоотдачи 8. фондоовооруженности 9. производительности труда 10. рентабельности 11. снижение привлекательности медицинской организации для экономистов

Качественный SWOT-анализ профессионально –личностных компетенций медицинских экономистов



Количественный SWOT-анализ профессионально –личностных компетенций медицинских экономистов



Модель профессионально-личностной компетенции экономиста в медицинской организации



Выводы:

1. Частота обучения экономистов влияет на рентабельность медицинских организаций ($r=0,7$, $p<0,05$). При этом, слабое влияние оказывает стаж работы на рентабельность и соотношение одного экономиста на число сотрудников на рост удельного веса платных услуг.
2. Анализ профессионального поведения медицинских экономистов в медицинских организациях показал низкую поведенческую и интеллектуальную активность в производстве, что в целом, показало необходимость внедрения в медицинской организации индикаторов оценки производительности их труда и формирования интеллектуального капитала.
3. При оценке личностных компетенций, выявлен высокий человеческий потенциал, который при конструктивном и структурированном руководстве можно направить на развитие эффективности медицинской организации.
4. SWOT-анализ профессионально-личностных компетенций медицинских экономистов в медицинских организациях показали преобладание слабых сторон корпоративных компетенций у медицинских экономистов над сильными, при этом, личностные возможности превалируют над рисками.
5. Предлагаемая модель профессиональных компетенций медицинских экономистов медицинских организаций позволит дифференцированно проводить рекрутинг данных специалистов и даст возможность формированию целеполагания в процессе работы в медицинской организации и структурирует уровень компетенции медицинских экономистов для дифференцированной оплаты их труда в зависимости от результата.

Благодарю за внимание!