

## РЕСУРСЪТ ВРЕМЕ В ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО - НЕОБХОДИМОСТ ОТ МЕНИДЖМЪНТ

T. Tasev

### TIME AS A RESOURCE IN HEALTHCARE - THE NEED FOR MANAGEMENT

T. Tasev

**Резюме:** Ресурсът време в здравеопазването е един от важните фактори, оказващи влияние върху вземането на мениджърски решения от управляващите и отговорни фактори в здравеопазватата система на страната. Респективно справянето с проблема липса на време и вземането на адекватни и справедливи за обществото решения трябва да бъде водещо за всеки мениджър. От друга страна именно различните възможности за взимане на решение при еднакво поставена цел прави трудно предвидими резултатите от дадено решение и те са далеч изтеглени във времето, което прави всяка грешка фатална.

**Summary:** The resource for the time of the healthcare is one of the important factors, the influence on making the director's decisions from the manager and the responsible components of the protection of health system of the country. Time misses coming to grips with the topic respectively and making the adequate and equitable for society decisions must be lead for each manager. From other area different possibilities for making the decision made hard the foreseeable records at even put target of given opinion and they are away distant at the time that does each mistake fatal.

За съвременното общество времето се оказва един от най-ценните ресурси. То заедно с разполагането с дадена информация са най-силните оръжия на всеки икономист, респективно мениджър. В съвременното общество все повече се налага мнението, че който разполага с тези две оръжия ще завладее пазара, ще натрупа солиден капитал и ще се открои от другите.

Но какво всъщност представлява времето – нещо, което не може да се види, но може да се усети или казано иначе трябва да дадем характеристика за нещо, което няма лице, но оказва сериозно влияние върху всеки жив организъм дори само с понятието старост. Може би и защото не можем да го видим времето е с различни измерения за всеки индивид – за едни пиенето на кафе е доста дълъг период от време, а за други цял живот не стига да разберат някои прости истини. Но именно тези различни измерения разграничават различните хора, а в икономическия живот това е основната разлика между отделните – добрите и лошите мениджъри – колкото по-бързо във времето се постигнат определените цели, толкова по-добър мениджър ще си. Тук,

разбира се, трябва да се сложат и граници на тези цели – не можеш да си поставиш прекалено високи цели и да си определиш много малко време за изпълнението им само, за да покажеш, че е необходимо да свършиш нещо изключително бързо. В здравеопазването колкото искаш примери – решаваме да “оправим” здравеопазването за 2-3 години и започваме изпълнение на добре замислена здравна реформа – има-няма мислена 1-2 месеца – няма време трябва да се бърза, идват избори, а избирателят иска нови и нови идеи и то, приложени на практика. И какво се получава 15 -16 – 17 ... и още, и още години успешната реформа продължава **да се експериментира с нейното налагане, а резултати - положителни за пациентите – НЯМА.**

Или великата ни лекарствена политика – цените винаги се вдигат нагоре и нагоре, а недоволните са повече, а да има желаещи да се подложат на болнично, стационарно лечение - **НЕ** и защо ли няма, като има доброволно здравно осигуряване.

И всичко това се дължи на неправилно разпределено време от страна на здравните менид-

жъри били те на ниво здравен министър, експерт по здравеопазване, законотворец или дори редови директор на лечебно заведение.

Не само неправилното разпределение на времето за изпълнение на поставените цели е причината за неуспехите на един мениджър – самата организация на изпълнение на отделните подетапи във времето е основна причина.

За пример един модел на който и да е съвременен автомобил се разработва много повече години на чертожната дъска, отколкото е времето за производство – и това във века на техниката, когато всичко се върши с невиджано бързи темпове. Защото **конкуренцията** притиска всеки да доизкусури детайлите, да провери и изпита всичко и да гарантира максимална сигурност, което пък от своя страна е гаранция за успех. В този случай добре можем да видим времето и особено резултатите от него – бързо развитие на техниката, което е съпроводено и с високо качество, но това се постига само чрез предварителни и продължителни проучвания. Затова в българската действителност, ако първо се направи подробно разработване на здравната стратегия, поне за толкова години за колкото се смята, че ще приключи реформата, ще може да се работи едновременно и да се наблюдават резултатите по време на внедряването и разработването. Тогава и факторът наличие на информация ще е от голяма полза, защото в по-продължителния период от време ще може да се отсее вече старата и неефективна информация, която би била основна причина за неуспех.

Мениджирането на времето в здравеопазването може да продължи и в подреждане на **приоритетите**, които трябва своевременно да се променят в зависимост от новата конюнктура, в смисъл да се подреждат според моментната важност за изпълнение, а не да се добавят нови. Например, ако основен приоритет е цената на лекарствата, а след това качеството им и в процеса на икономическо развитие материалното състояние на населението се подобри, логично би било да се откликне веднага на по-значимия фактор качество и той да стане приоритетен. И така, след изпълнението на възложената задача, съответният фактор отива най-отзад и следва поставяне на следващия на първо място и т. н. Логичното при тази затворена система, е че при изпълнението на всички изисквания ще е минало достатъчно време, за да станат актуални същите искания и пак да се мине по същия път, което би и гарантирало задължителната заетост на всеки мениджър. В този случай работата на мениджъра ще е само да усети, кога е дошъл този момент и да смени приоритетите. Проблемът идва от това кои да са първоначалните, вечни приоритети, които да се избераат. От

друга страна проблем е и да се определи точно колко време ще е необходимо. В нашия случай най-малко 5 години, за да се премине към другия приоритет. При такива големи срокове, които обаче са реалистични за българската действителност, би било неоправдано да се избират повече от три приоритета.

Това беше така да се каже в глобален, цялостен мащаб, защото не по-малко важно е и организирането на времето на всеки отделен здравен мениджър в здравеопазването, в което число може да се включи управленският мениджърски персонал на всяко лечебно заведение. Той е особено важен фактор и от него зависи изпълнението на поставените цели и приоритети от общата здравна стратегия. Проблемът тук е, че поставените задачи са много и изискват стриктно разпределение на целите и приоритетите, които трябва да са еднакви за всички заедно със своите положителни и отрицателни страни. Основно внимание трябва да се обърне на положителното материално финансово развитие на лечебното заведение, от което зависи благосъстоянието на персонала и обновяването на материалната база и медицинска апаратура. И именно в тази насока трябва да се насочат усилията във времето, за да се набавят възможно повече средства. На първо място трябва да остане благосъстоянието на персонала, защото никой няма да работи със скъпоструваща апаратура и в луксозна сграда, но при несправедливо възнаграждение. Време трябва да се отдели и за решаване на строго битови и лични проблеми в колектива, като се обърне особено внимание на човешкия фактор.

Същевременно резултатите от правилното мениджиране на времето в здравеопазването трябва да достигнат до най-високото ниво, да се проучат, да се отсеят и заимстват положителните резултати, като се направи и обратна връзка. Това ще е и стимул за по-нататъшно развитие и усъвършенстване на системата.

#### Използвана литература:

1. Борисов, В. Стратегически здравен мениджмънт – философия и практика. Филвест 2006, 320 с.
2. Дракър, П. Ефективният ръководител. 2001.
3. Кирилов, С. Времето като стратегически ресурс в болницата. Автореферат, 2006, 40 с.

#### Адрес за кореспонденция:

Таско Тасев  
 Център за Спешна медицинска помощ  
 – София  
 0895 111 497