

Культура «постоянных улучшений» в медицинской организации. Управление рисками (на примере ГАУЗ «ДРКБ МЗ РТ»)

**Канд.медицинских наук, доцент кафедры менеджмента в
здравоохранении ФГБОУ КГМУ МЗ РФ Сяляхова Лилия Якуповна**

Как защитить медицинскую организацию от существующих вероятных угроз и рисков?

Ответ:

- Создавать эффективную систему управления качеством и безопасностью медицинской деятельности на основе внедрения менеджмента качества и бережливого производства

Корпоративная культура (Э.Шейн)

Корпоративная культура – это набор основных понятий, изобретенных, обнаруженных или созданных данной социальной группой по мере решения проблем внешней адаптации и внутренней организации, которые “сработали” в прошлом и зарекомендовали себя как надежные и правильные, следовательно, им можно обучать новых сотрудников как образцу для подражания.

Организационная культура (С.П. Роббинс)

1. личная инициатива;
2. степень риска;
3. направленность действий;
4. согласованность действий;
5. управленческая поддержка;
6. контроль;
7. идентичность;
8. система вознаграждений;
9. конфликтность;
10. модели взаимодействия.

Инструменты управления качеством и безопасностью медицинской деятельности в ГАУЗ «ДРКБ МЗ РТ»



Бережливое производство – способ управления организацией, ориентированный на оптимизацию производства путем устранения всех видов потерь

Семь видов потерь, с которыми борется «бережливое производство»:

1. Перепроизводство;
2. Исправления и брак;
3. Излишние запасы;
4. Ожидание, простой;
5. Излишние перемещения;
6. Излишние движения;
7. Излишняя обработка;

Для борьбы с этими потерями «Бережливое производство» имеет ряд инструментов:

- Система организации рабочего места 5S;
- Построение карты потока создания ценности (КПСЦ);
- **Система постоянных улучшений Кайдзен;**
- Сокращение затрат на переналадку оборудования (SMED).

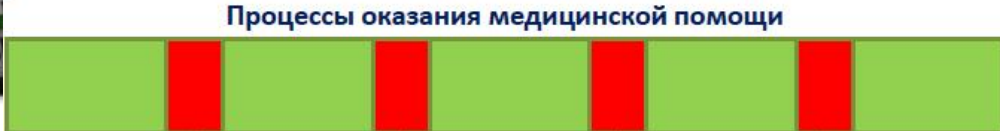
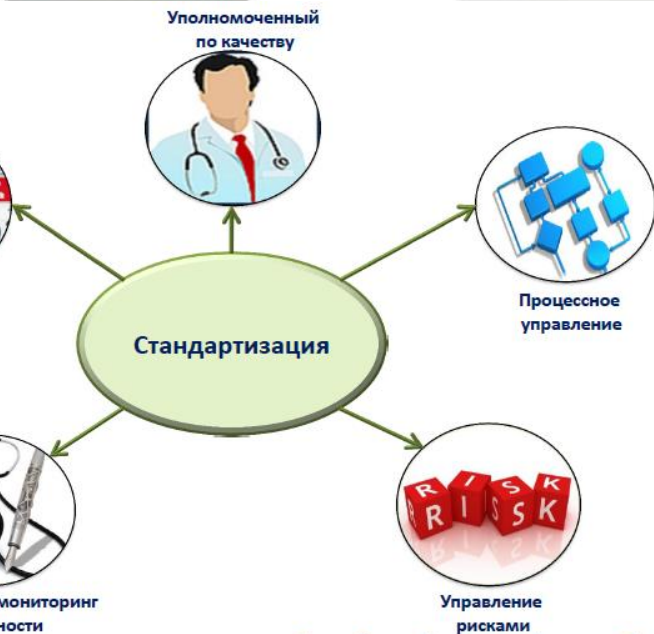


Число сотрудников – 2 157

Врачи – 439

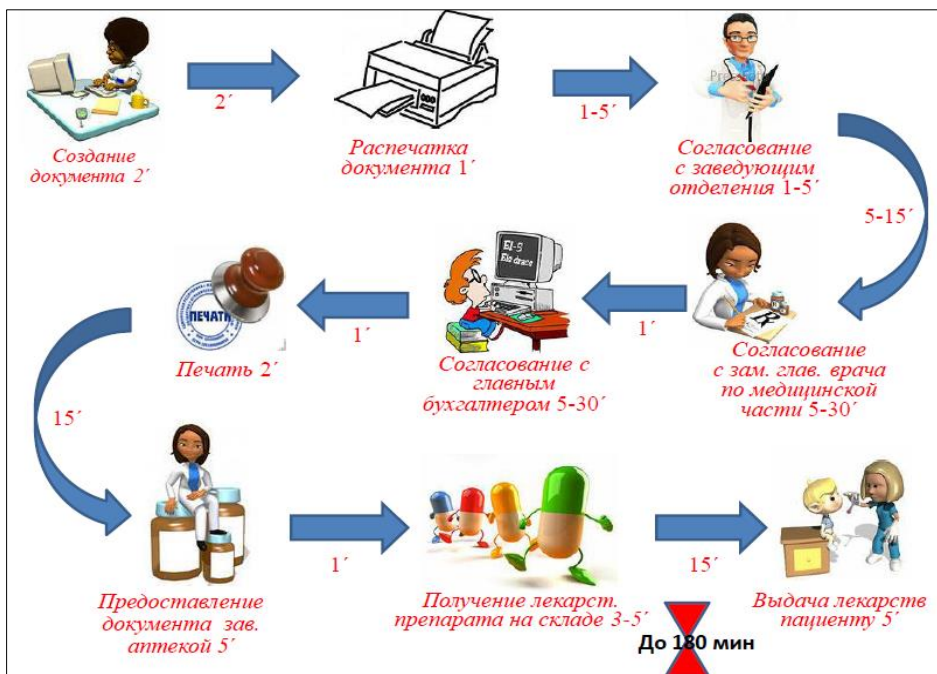
- Доктора медицинских наук – 14
- Кандидаты медицинских наук – 47
- Заслуженные врачи РФ – 1
- Заслуженные врачи РТ – 14

- Медицинский персонал – 958
- Младший медицинский персонал – 130
- Прочие – 630



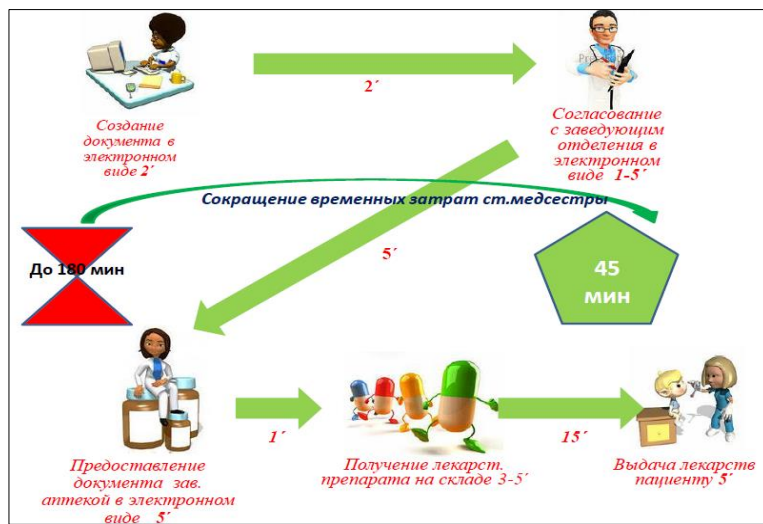
ДРКБ - бережливая клиника

Описание подпроцесса согласования документа для получения лекарственного препарата «Cito!»

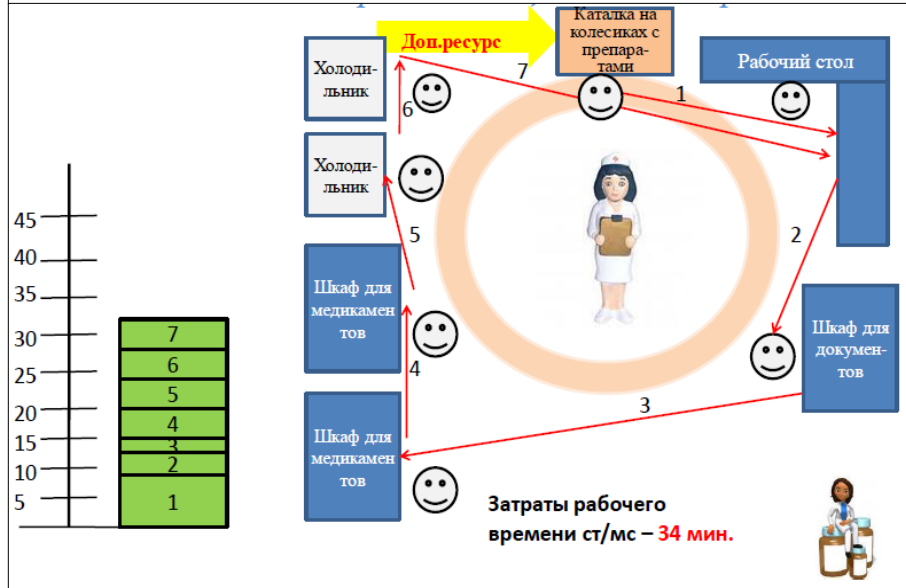
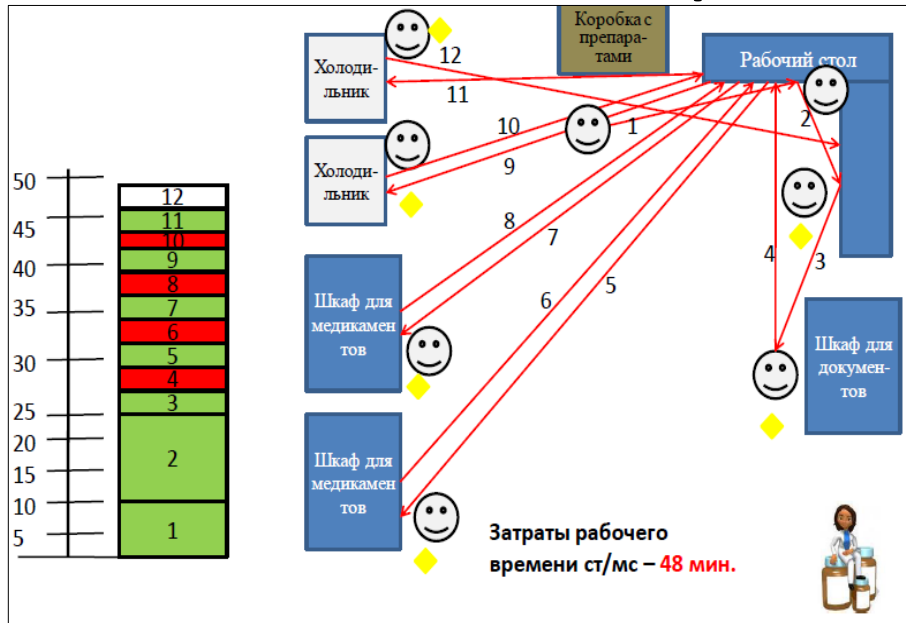


Расчеты экономии рабочего времени старшей медсестры по подпроцессу согласования документа и получения лекарственного препарата «Cito!»:

- 1 медсестра $180' - 45' = 135'$ ежедневно,
- $135' * 5 \text{ дней} * 48 \text{ недель} = 32400' = 540 \text{ часов (ежегодно)}$,
- $540 \text{ час} / 8 \text{ час.} = 67,5 \text{ раб.дней в год}$,
- 22 отделения: $135' * 22 = 2970'$ (49,5 час. ежедневно),
- $49,5 * 5 \text{ дней} = 247,5 \text{ час. еженедельно}$,
- $247,5 * 48 \text{ недель} = 11880 \text{ час. ежегодно}$ на 22 клинических отделения (в целом по ГАУЗ «ДРКБ МЗ РТ»).



Операционная карта процесса получения и сортировки лекарственных препаратов



Расчет необходимых ресурсов для внедрения улучшений по согласованию и получению старшей медсестрой лекарственных препаратов из аптеки в кабинет:

- 1 тележка для раскладки медикаментов в отделение,
- 22 отделения – 22 тележки (ориентировочная стоимость),
- Программное и аппаратное обеспечение (стоимость),
- Нормативное обеспечение подпроцесса клиники (локальные акты МО),
- Электронное согласование подписей заинтересованных лиц (ЕГИСЗ РТ),
- Обучение по согласованию – 4 часа,
- Экономия составит: 132 раб.дней ст.мс * стоимость 1 раб.дня ст.мс

Улучшения в ГАУЗ «ДРКБ МЗ РТ»



Система управления лабораторными исследованиями



- алгоритмы
- блок-схемы
- инструкции
- регламенты
- чек-листы

Эффективность: в 2,3 раза дешевле; в 3 раза быстрее.



Не бойтесь расти медленно –
бойтесь оставаться неизменными
(китайская пословица)

