



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Реформа здравоохранения: антикризисное управление

Михаил Югай

кафедра управления и экономики здравоохранения

Высшая школа экономики



Инфратраектории



Кризис - ситуация,

- **угрожающая существованию организации и**
 - **требующая незамедлительных действий**
- с целью сохранения основы для продолжения деятельности.**

Виды – управленческий, организационный, кадровый, финансовый, психологический.



Задачи антикризисного управления:

- своевременное распознавание признаков и природы кризиса,
- локализация кризиса,
- минимизация последствий,
- создание системы антикризисной профилактики.

Три вида антикризисного управления:

- **чрезвычайное,**
- **рутинно-профилактическое**
- **провокативное**



Чрезвычайное управление – спасение любой ценой

Содержание:

- **экспресс-анализ;**
- **срочная выработка решений по стабилизации;**
- **реализация решений.**

Если ситуация стабилизирована, то

- **более тщательная диагностика кризисных проблем;**
- **разработка антикризисной стратегии и плана мероприятий;**
- **реализация антикризисного плана.**



Рутинно-профилактическое управление – снижение риска кризисов путем планомерной и постоянной реализации комплекса профилактических мероприятий. Встраивается в систему управления и осуществляется постоянно.

Содержание:

- **выявление и оценка существенных угроз (рисков) и составление их ранжированного перечня;**
- **реализация системных мер по сокращению рисков;**
- **определение признаков развития кризисного процесса;**
- **разработка системы информационного оповещения;**
- **разработка планов мероприятий по предотвращению развития кризисов;**
- **обучение и подготовка персонала к действиям в кризисе.**





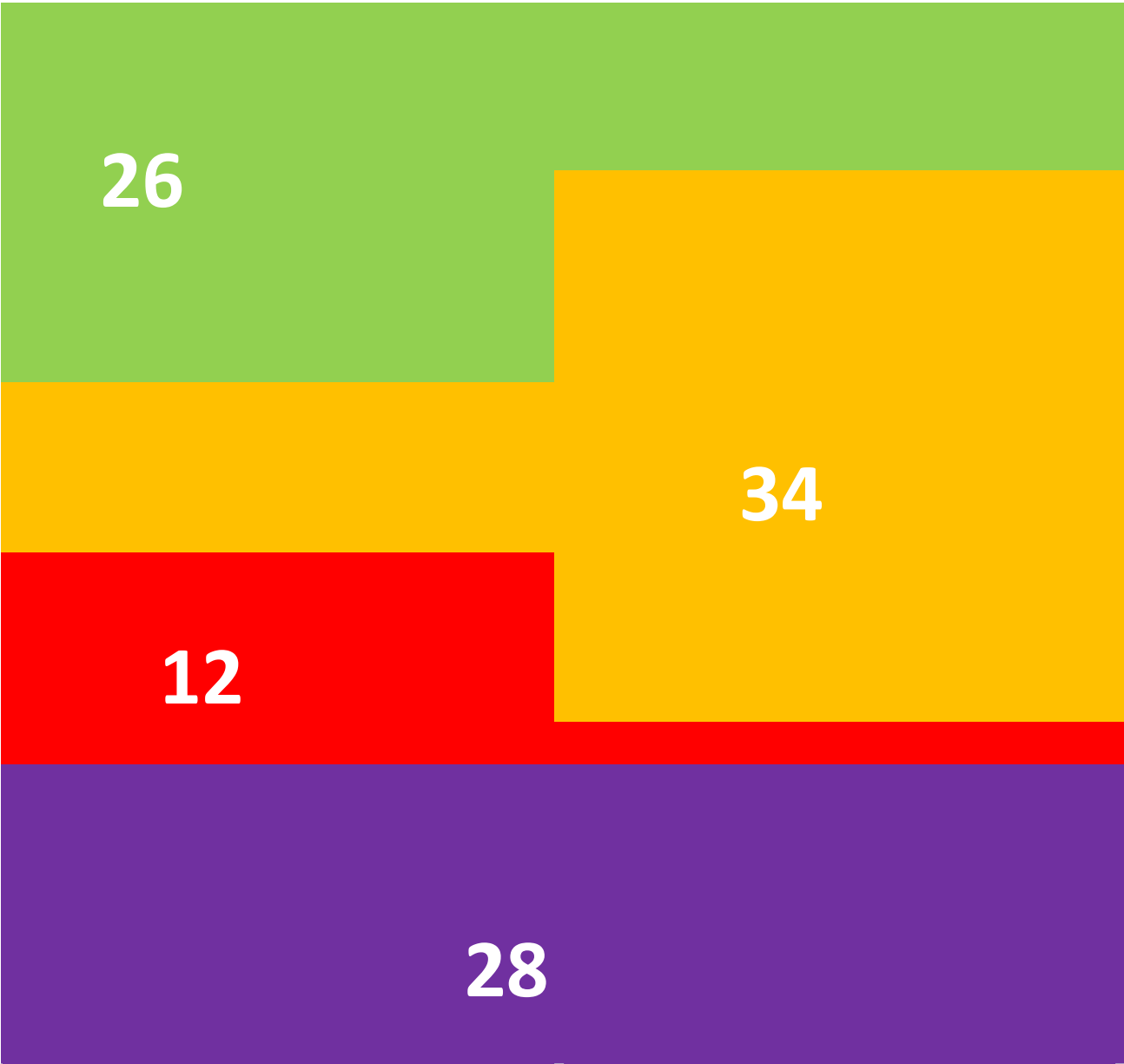
Провокативное управление - организация контролируемого кризиса, ограниченного по времени, масштабам и последствиям, для предотвращения кризиса катастрофического.

Комплекс мероприятий, провоцирующих социально-психологическую напряженность.

Задачи

- мобилизация внимания и усилий сотрудников;**
- выявление слабых, нестойких или нелояльных сотрудников;**
- отвлечение внимания на спровоцированную проблему (конфликт) от конфликта более системного и угрожающего.**

- Управление изменениями
- Преодоление сопротивления персонала





*Успех – это способность шагать
от одной неудачи к другой, не
теряя энтузиазма*