

**Concluzii:** A fost stabilită prezența unor lacune și bariere în ceea ce privește accesul la tratament imunomodulator pentru pacienții cu Scleroză Multiplă. Studiul a relevat o listă „săracă” de medicamente compensate, lipsa alternativelor terapeutice, prețul înalt al medicamentelor și insuficiența cunoștințelor, atât din partea pacienților, cât și din partea medicilor neurologi. În acest context, există necesitatea căutării unor mecanisme noi de finanțare, crearea Registrului pacienților cu scleroză multiplă pentru planificarea acțiunilor și resurselor pe câțiva ani înainte, precum și implementarea unor cursuri de formare continuă a medicilor neurologi în domeniul sclerozei multiple. Eliminarea barierelor întâlnite în accesul la tratament imunomodulator va contribui la respectarea standardelor de calitate și a drepturilor pacientului.

**Cuvinte cheie:** *scleroza multiplă, acces, tratament imunomodulator.*

## FORMAREA DE COMPETENȚE ALE MANAGERILOR INSTITUȚIILOR MEDICALE SPITALICEȘTI

**Elena BIVOL**

**Oleg LOZAN**

**Scopul:** Evaluarea modelelor existente de formare managerială a conducătorilor instituțiilor medicale spitalicești pentru elaborarea recomandărilor de adaptare a modelului de instruire în Republica Moldova.

**Obiective:** Analiza cadrului legal și a formelor existente de formare managerială a conducătorilor de spital la nivel național și internațional; identificarea provocărilor majore din activitatea conducătorilor de spital ce i-au motivat să își extindă competențele manageriale prin studii suplimentare; studierea spectrului de cunoștințe și competențe necesare activității managerului de spital și modalitățile de obținere a acestora; elaborarea recomandărilor de ajustare a modelului de formare a managerilor instituțiilor medicale spitalicești în RM.

**Materiale și metode:** Tipul de studiu – descriptiv, transversal, mixt incluzând componentele cantitativă și calitativă. Componenta cantitativă, a fost realizată prin aplicarea de chestionar. Chestionarul a fost distribuit pentru completare prin intermediul poștei electronice tuturor conducătorilor instituțiilor medicale publice de tip spitalicesc (68 de instituții), indiferent de capacitate sau de tipul de activitate. Componenta calitativă a studiului a fost realizată prin organizarea de interviuri în profunzime (IP) pentru evaluarea opiniei managerilor de spitale și focus-grupuri (nr.4) pentru evaluarea opiniei actorilor principali (autorități responsabile). Studiul a fost realizat în perioada octombrie 2022-ianuarie 2023. Datele au fost triangulate. Metode de studiu – istorică, logică, sociologică, analiza documentelor, evaluare sistemică, analiză statistico-matematică.

**Rezultate obținute:** Au fost distribuite chestionare în 68 IMSP de tip spitalicesc (rata de răspuns 83,8%). Din datele studiului observăm că directorii spitalelor din RM sunt, de obicei, persoane tinere, în vârstă de până la 54 de ani (56,1%); 71,9% dintre ei activează în sistemul ocrotirii sănătății de peste 20 de ani; 33,3% au o experiență de 6-10 ani în funcții de conducere, iar în 28,1% dețin o experiență de 11-20 ani în funcții de conducere. La capitolul studii, toți

managerii intervievați au relatat că posedă studii superioare în domeniul medical, 51 (89,5%) dintre ei posedă studii manageriale specifice: 31 (54,4%) manageri au urmat/urmează studii de master în sănătate publică/economie, 20 (35,09%) au fost instruiți prin cursuri postuniversitare de educație continuă. La capitolul provocări și necesități de cunoaștere o mare parte dintre directori relatează că s-au confruntat cu diferite grade de vulnerabilitate pe domeniul financiar (89,5%) și legislativ la etapele inițiale, fapt ce i-a determinat să studieze suplimentar. Cea mai eficientă metode de instruire atât în opinia managerilor, cât și a factorilor de decizie, a fost considerată etapa de studii prin masterat. Modulele de educație continuă au fost apreciate ca eficiente (28%), însă puțin atractive deoarece nu sunt bazate pe evaluarea necesităților managerilor. În opinia respondenților instruirea managerială trebuie inclusă treptat, la toate etapele de instruire ale unui manager, începând cu perioada studiilor universitare, astfel încât, la fixarea intenției de participare în concursul pentru selectarea unui director de spital, candidatul să posede competențele necesare unei activități eficiente.

Modalitatea de evaluare a managerilor în baza controlului managerial intern anual este considerată a fi utilă de majoritatea respondenților (68,4%), iar în opinia factorilor de decizie, modalitatea și criteriile de evaluare ar trebui revizuită prin implementarea indicatorilor SMART. În cadrul studiului a fost apreciată utilitatea cadrului de competențe internațional pentru autoevaluarea și aprecierea necesarului de cunoaștere sau instruire. Suplimentar a fost remarcată necesitatea de identificare și selectare a potențialului uman pentru funcțiile manageriale conform performanței și competențelor manageriale, iar o soluție pentru eficientizarea și facilitarea procesului de selecție a managerului poate constitui elaborarea registrelor potențialului uman de rezervă conform pregătirii și a competențelor.

**Concluzii:** Transformarea spitalelor din instituții bugetare în instituții publice aflate la autogestiune a impus transformarea „Medicului șef” în director cu necesitatea de extindere a competențelor în domeniul economic, juridic și managerial. În pofida nivelului înalt de pregătire profesională și experienței manageriale, majoritatea directorilor de spital s-au confruntat cu diferite grade de vulnerabilitate pe domeniul financiar (89,5%), legislativ (89,5%), gestionarea resurselor umane (66,60%), fapt ce i-a determinat să studieze suplimentar. Respondenții consideră studiile universitare medicale fiind obligatorii (89,5%), iar studiile specifice de masterat o metodă optimă (84,2%), integrată de pregătire pentru funcțiile manageriale. Însă, indiferent de domeniul de pregătire managerul are nevoie de instrumente de suport – echipa managerială, consiliul de administrație, comitetul de audit.

**Cuvinte cheie:** *manager de spital, director, competențe, formare, instruire managerială, management în sănătate.*