

HEALTH SECURITY AND COVID-19

Georgi Kesov

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: The concept of “health security” has long been controversial in global health protection efforts. Disadvantages and interests highlight the continuing failure to address political and economic structural problems that generate inequalities and offer neither health nor security to the majority of the world's population. While all pandemics are unique in their level of transmission and scope of impact, the COVID-19 pandemic is the most profound global crisis of the 21st century, affecting nearly every country in the world. The COVID-19 pandemic is a major new challenge to health systems worldwide. There is a need to provide the services needed to manage the pandemic while maintaining and improving access to essential health care. Many countries face existing health workforce challenges, including shortages, maldistribution, and mismatches of needs and skills.

Keywords: health security, pandemic, COVID-19.

ЗДРАВНА СИГУРНОСТ И КОВИД-19

Георги Кесов

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Концепцията за „здравна сигурност“ отдавна е противоречива в глобалните усилия за защита на здравето. Недостатъците и интересите подчертават продължаващия неуспех в справянето с политически и икономически структурни проблеми, които генерират неравенства и не предлагат нито здраве, нито сигурност за по-голямата част от населението на света. Въпреки че всички пандемии са уникални по своето ниво на предаване и обхват на въздействие, пандемията от КОВИД-19 е най-дълбоката глобална криза на 21-ви век, която засегна почти всяка страна по света. Пандемията от КОВИД-19 е ново огромно предизвикателство пред здравните системи в световен мащаб. Възниква нуждата от предоставяне на услуги, необходими за управление на пандемията, като същевременно запазва и подобрява достъпа до основни здравни грижи. Много страни са изправени пред съществуващи предизвикателства на здравната работна сила, включително недостиг, неправилно разпределение и несъответствие на нуждите и уменията.

Ключови думи: здравна сигурност, пандемия, КОВИД – 19.

От началото на века терминът „здравна сигурност“ стана известен като средство за улавяне на сложно взаимодействие между разпространението на инфекциозни болести извън териториалните граници и въздействието на здравните кризи върху стабилността на държавата.

В началото на двадесет и първи век глобализацията, мобилизацията на населението, изменението на климата и променящите се земеделски практики доведоха до по-голямо разпространение на инфекциозни болести, което подчертава връзката между здравето и сигурността.

Докато здравето е компонент на човешката сигурност, здравната сигурност има еволюира в отделна дисциплина, която е по-държавноцентрична и фокусирана върху инфекциозните заболявания, а не по-широките детерминанти на индивидуалното здраве.

Светът продължава да бъде заплашен от епидемията от КОВИД-19, която има глобални последици. Инфекциозната болест не зачита граници и може лесно да се разпространи от локализирана заплаха до такава, която излага на риск цели популации по целия свят. Достоверната информация, устойчивата здравна система и планирането за извънредни ситуации могат да спрат епидемията и да предотвратят превръщането ѝ в пандемия, която се появява в много широка област, пресича международни граници и обикновено засяга голям брой хора.

В условията на пандемия здравето за всички зависи от стабилни системи за превенция на заболяванията и наличието и достъпа до качествено здравеопазване.

Тъй като достъпът до ваксини и антивирусни лекарства по време на пандемия е изключително ограничен, особено за здравни организации с ограничени ресурси, немедицинските подходи като социални мерки и мерки за промяна на поведението може да са единственият начин за забавяне на разпространението на болестта.

Пандемията от КОВИД-19 подчерта слабостите в глобалните системи за предоставяне на здравни грижи и отговорите на общественото здравеопазване

Ресурсите, които могат да бъдат ограничени по време на извънредна ситуация за общественото здраве, включват ваксини; лекарства за лечение на заразени лица; животоподдържащи медицински технологии, като вентилатори; болнични легла, особено в интензивни отделения; лабораторен капацитет за диагностични изследвания; достъп до медицински специалисти; и оборудване за контрол на инфекциите.

Видяхме изключителни усилия от страна на всички здравни работници да се справят с „подкризите“, които подчертаха хода на пандемията, от недостиг на лични предпазни средства до изключителен натиск върху наличността на легла за критични грижи, необходимостта от ускоряване на пускането на ваксини. и управление на възможното въздействие на вирусните варианти.

Ако здравната система не разполага с подходящо обучена здравна работна сила, тогава здравната система няма да може да се подготви за или да отговори на пандемията, които представляват заплаха за здравната сигурност. Променливите вълни на заболяването и реакцията на здравните работници ясно демонстрира решаваща връзка между капацитета на здравната система и ефективния отговор на здравната сигурност. В повечето страни по света, недостатъците на здравната система възпрепятстваха ефективния отговор на пандемията, което рефлектира върху сигурността. Появиха се проблеми като липса на планиране и лидерство при спешни случаи, лоша здравна комуникация, съчетана с ограничена здравна грамотност на цялото население, недостиг на оборудване, прекъсвания на медицинските доставки... Стигна се до извода, че не може да има истинска и устойчива глобална здравна сигурност без силни здравни системи, характеризиращи се с основен капацитет и ресурси, налични на всички нива.

Пандемията от КОВИД 19 допълнително влияе върху наличността и капацитета на здравните работници да предоставят основни услуги и да отговарят на нарастващите нужди на пациентите. Предизвикателствата на здравните работници по време на КОВИД-19 може да включват липса на подходящи лични предпазни средства (ЛПС) и друго основно оборудване; инфекция и карантина; социална дискриминация и атаки; и двойна отговорност за грижа за приятели и членове на семейството.

Кризата КОВИД-19 действа като мощен катализатор за промяна, като лидерите трябва да правят иновации и да поемат рискове, а техните последователи приемат повече новите идеи, практики и системи.

Възниква въпроса за защита и подкрепа на здравните работници, изграждане на капацитет и оптимизиране на ролите, подобряване на наличността и рационализиране на разпределението, преразглеждане и укрепване на политиката и регулациите.

Необходимо е всички здравни работници, които са в директен контакт с пациенти, да получат подходящо обучение и информация относно COVID-19, в зависимост от ролите и отговорностите. Това може да доведе до повишение познанията на персонала в ситуации с предполагаеми или потвърдени случаи на COVID-19, включително относно мерките за работа в отделения за инфекциозни заболявания, спешни отделения и отделения за интензивно лечение, за да се справят с увеличаващия се брой на случаите. Трябва да се осигури допълнително изграждане на капацитет за специализирани услуги, включително чрез схеми за наставничество, базирани на екип, при които старши специалисти могат да предоставят обучение на работното място за младши или общи работници.

Супервайзерите и мениджърите на здравни заведения имат критична роля в предоставянето на грижи и подкрепа на персонала си, както и да идентифицират кога някой може да се нуждае от допълнителна психологическа помощ, особено по време на пандемията от COVID-19, когато служителите са подложени на допълнителен стрес.

В борбата срещу COVID-19 е важно да се гарантира, че подходящата, точна и навременна информация се предоставя на обществеността, за да информира, да повиши осведомеността, да реагира ефективно по време на епидемия и да научи на най-добрите практики, за да може общността да предприеме действия намалят своите експозиции и рискове. Повечето хора, които изпитват стресови реакции по време на криза, не винаги се нуждаят от психологическа помощ, но се нуждаят от повече социална подкрепа и разбиране. Важно е ръководителите и мениджърите на здравни заведения да разпознават разликата и да знаят как да подкрепят служителите си и да реагират. Стратегическото планиране на работната сила в здравните заведения, подкрепата и изграждането на капацитет са необходими, за да се гарантира функционирането на здравната система. Мениджърите на здравни заведения трябва да защитават здравето и благополучието на своя персонал и пациенти, като същевременно се адаптират към изискванията на бързо променящите се обстоятелства, политика и клинични доказателства.

Източници

Dimitrov, I., Spasov, E. 2021. Public health management in the European union and Bulgaria. Health security challenges in the context of the COVID-19 crisis. Academic publishing house "Talent", University of agribusiness and rural development, Plovdiv.

Krahtova-Nasteva, K. 2021. Modern Management in Healthcare System. XV. International Balkan and Near Eastern Congresses Series on Economics, Business and Management, May 29-30, 2021, ISBN: 978-619-203-308-8, 255-265.

Smilkova, D. 2022. Financing of Healthcare in Bulgaria. XVII. IBANESS Congress Series on Economics, Business and Management – Plovdiv / Bulgaria, ISBN: 978-619-203-323-1.

MANAGEMENT OF HEALTH ORGANIZATION IN EXTREME SITUATIONS

Georgi Kesov

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: Effective leadership is a vital component of health care systems and has a wide range of functions to improve organizational effectiveness and efficiency. Healthcare organizations, in particular hospitals, are considered large and complex modern organizations, due to their sophisticated procedures and various resources. The performance of work duties and the normal flow of the work process depend on the knowledge, skills and personal incentives of human resources.

Given the importance of human factors to any organization, consistent leadership is needed to achieve high performance and improve employee capabilities to improve quality of care and outcomes

Studies reveal that most of the problems of health care systems are due to poor communication and leadership. Poor leadership can increase costs, reduce efficiency and effectiveness, and cause staff dissatisfaction, ultimately leading to team conflict, patient satisfaction, and public health.

Keywords: management, leadership, conflict, extreme situations.

УПРАВЛЕНИЕ НА ЗДРАВНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ В ЕКСТРЕМНИ СИТУАЦИИ

Георги Кесов

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Ефективното лидерство е жизненоважен компонент на системите за здравеопазване и има широк набор от функции за подобряване на организационната ефективност и ефикасност. Здравните организации, в частност болниците, се считат за големи и сложни съвременни организации, поради своите усъвършенствани процедури и различни ресурси. Изпълнението на работните задължения и нормалното протичане на работния процес зависи от знанията, уменията и личните стимули на човешките ресурси

Като се има предвид важноста на човешкия фактор за всяка организация, е необходимо последователно лидерство за постигане на висока производителност и подобряване на способностите на служителите за подобряване на качеството на грижите и резултатите

Проучванията разкриват, че повечето от проблемите на системите за здравеопазване се дължат на лоша комуникация и лидерство. Лошото лидерство може да увеличи разходите, да намали ефикасността и ефикасността и да предизвика недоволство сред персонала, което в крайна сметка води до конфликтни ситуации в колектива, до по-ниско удовлетворение на пациентите и нивото на общественото здраве

Ключови думи: управление, лидерство, конфликт, екстремни ситуации.

Ежедневната роля на лидер, е подложена на изпитания особено по време на стрес и извънредни ситуации в здравните организации. Екстремните ситуации, с които се сблъскват по време на кариерата си, вероятно ще бъдат моментите, които определят кой сте като лидер и, потенциално, като личност. Начинът, по който действате в тези сценарии, може да повлияе на това как вашите служители и колеги ви запомнят.

Фактът, че личността се формира в социалната среда, а наследствените, психически и физически особености на човека се моделират, преизграждат и проявяват в екстремни ситуации, недвусмислено показва, че в подобни ситуации ефективността за действие на човек ще зависи от съдържанието на ситуациите и от динамиката на структурните ѝ промени. / Алексиев, 2011 /

Когато лидерите не реагират адекватно на ситуацията, това може да се случи и с техните екипи, което води до затруднена комуникация между служителите, конфликти, изостряне на отношенията в колектива, намалена ефективност на работния процес, което неминуемо води до допускане на сериозни грешки, което може да бъде пагубно за организацията.

Лидерът е човек, който трябва да реагира на всяка ситуация спокойно и с добре обмислен план. Въпреки че даден проблем може да изглежда неразрешим в началото, най-добрият начин да подходите към него е да го разгледате стъпка по стъпка. Това може да ви помогне да придобиете ясна представа за обстоятелствата, което ви позволява да приоритизирате следващите си стъпки и да реагирате ефективно.

След като вземе решение за действие, добрият лидер трябва да прецени на кои хора от екипа си би могъл да се довери за изпълнение на първоначално изградената стратегия за действие и за да се стигне до добър изход от конкретната ситуация.

Добрият лидер трябва не само постоянно да усъвършенства лидерските си умения, но също да реагира адекватно под напрежение и да се научи да се адаптирате към различни ситуации.

Това също изисква развиване на личен стил на лидерство. Посещаването на курсове по лидерство може да спомогне за придобиване на умения и качества, приложими в професионална среда.

Може би най-сериозният професионален риск е прегарянето. В най-пълното си проявление то включва емоционален и физически колапс, често придружен от депресия, суицидни мисли и необходимостта от временно или окончателно прекъсване на работа.

В условията на екстремни ситуации в дадена организация, във всеки един работен колектив неизменно възникват конфликтни ситуации. Независимо какви са причините за възникването им – стрес, интереси, пренатовареност - междугруповите конфликти водят до отклонения в постигането на груповите цели, което вреди на работния процес в цялата организация. Конфликтът може да възникне между всяка група здравни специалисти или здравен екип между различни групи здравни специалисти или между пациент и някой от членовете на здравния екип. Конфликтът има критичен ефект върху компетентността, увереността и морала на здравните специалисти.

Междугруповите конфликти могат да бъдат отстранени, като бъдат диагностицирани и премахнати причините за конфликта и подобрена комуникацията между служителите в групата. За да се предотврати или ограничи конфликтът, акцентът трябва да се съсредоточи върху правилното и безпристрастно прилагане на професионален кодекс на поведение, основни правила и дисциплина.

Когато Вие и Вашият персонал сте подложени на изключителен стрес, понякога предупредителните знаци се появяват бавно и могат да ударят внезапно. Ако даден служител се чувства зле той е раздразнителен, влиза в конфликт с колегите си или се появяват късно на работа, те може да изпитва симптоми на силен стрес.

За да управлява ефективно персонала си, лидерът трябва да признаете неизбежността на свързания с работата стрес и се подгответе за извънредни ситуации.

✓ Наблюдавайте и адресирайте ранните предупредителни знаци, като подкрепяте персонала си и им напомняте за важността на грижата за себе си.

✓ Моделирайте добри навици за вашия персонал.

✓ Обучете персонала за причината и предупредителните признаци на тези реакции и създайте среда.

✓ По време на особено продължителна или интензивна реакция при криза, обмислете създаването на „система за приятелство“.

Важно е да запомните, че целта на ефективното справяне със стреса в организацията не е да се отървете от него, а по-скоро да го управлявате. Инокулацията срещу стрес може да ви помогне да идентифицирате потенциални стресори и стратегии за справяне.

Целта на всеки лидер е в условията на всяка екстремна ситуация да успее да уравни работните процеси в организацията, да избегне професионални рискове като прегаряне и вторична травматизация, и да е способен да реагира по време на по-късни кризи и извънредни ситуации.

В условията на днешната динамично променяща се реалност мениджърите на здравни заведения трябва да покажат креативност, устойчивост и гъвкавост при вземане на навременни и бързи решения за справяне със стресови ситуации. Те трябва да защитават здравето и благосъстоянието на своя персонал и пациенти, като същевременно се адаптират към изискванията на бързо променящите се обстоятелства. В някои от случаите се налага лидерите да поемат риск и да въведат иновации, осигуряващи по - добра работна атмосфера в здравното заведение.

Източници:

Алексиев, И., 2011, Социална психология – учебник, изд. Фабер, ISBN 978-954-9498-65-3, 188 стр.

Krahtova-Nasteva, K. 2021. Modern Management in Healthcare System. XV. International Balkan and Near Eastern Congresses Series on Economics, Business and Management, May 29-30, 2021, ISBN: 978-619-203-308-8, 255-265.

Smilkova, D. 2022. Financing of Healthcare in Bulgaria. XVII. IBANESS Congress Series on Economics, Business and Management – Plovdiv / Bulgaria, ISBN: 978-619-203-323-1.