

В помощь главврачу



Разработка модели должности руководителя медицинской организации является основой для определения профессионального стандарта дополнительного обучения главных врачей в рамках осуществления индивидуального под-

хода и создания модульной системы обучения, предусматривающей формирование необходимых и недостающих компетенций.

В свете этой задачи **Республиканская научная медицинская библиотека** обращает ваше внимание на статью :

Михайлова Ю. В. Теоретические и прикладные аспекты формирования должностной модели руководителя медицинской организации / Ю. В. Михайлова, Т. А. Сибурина, Ю. В. Мирошникова // Социальные аспекты здоровья населения. – 2016. – Т. 48, № 2. – С. 1-2.

Использование функционально-компетентного подхода позволяет определить основные функции (виды работ), выполняемые руководителем в повседневной практике управления медицинской организацией, уточнить характер принимаемых управленческих решений, выявить наиболее проблемные виды деятельности, перспективные потребности в приобретении знаний, умений и навыков, а также определиться с теми личностными характеристиками, которые необходимы для реализации эффективной управленческой работы в настоящих условиях.

В статье показан широкий диапазон подходов к определению управленческих компетенций, обусловленных такими объективными причинами, как развитие рыночных отношений, отношение в обществе к роли руководителя, состоянием менеджмента в отрасли, что и обуславливает конкретные требования должности к занимаемому её лицу. Увлечённость психологическим подходом, свойственная американской модели, широко вошла в практику формирования и подготовки управленческих

кадров в России, что далеко не всегда рационально, т. к. эта модель разработана для других условий функционирования объектов управления. Как показали результаты нашего исследования, работа главных врачей государственных медицинских организаций построена на выполнении основных функций преимущественно оперативного управления при недостаточном использовании современных концепций менеджмента. Хотя приоритет функций отдан управлению персоналом, преобладающими остаются классические виды работ – обучение работников во время обходов, контроль деятельности персонала, мотивация работников, система оплаты труда. Повседневная работа подавляющего большинства руководителей связана с взаимодействием с органами управления и властными структурами. Озабоченность руководителей вызывает организация закупочной деятельности, организация работ, связанных с ремонтом и строительством. Практически не решаются вопросы стратегического развития организации, внедрения инноваций (приоритет в этом разделе отдан изучению передового опыта работы учреждений). Проблематичными остаются навыки финансово-экономического управления. Реально ощущается потребность в обновлении сложившихся методов управления по всем разделам деятельности.

Составитель

Зав. инф.-библиограф. отделом

Н. А. Соловьева

Компьютерный набор и дизайн

Л. А. Гуцина