

بررسی نیاز مدیران شبکه‌های بهداشت و درمان استان اصفهان به آموزش اصول و مهارت‌های مدیریت ۱۳۸۰*

دکتر احمد جمشیدی^۱، دکتر محمدحسین یارمحمدیان^۲، دکتر فریبا ارجمندی^۳، هدایت‌الله عسگری^۴، دکتر احمد رضا رئیسی^۴

چکیده

مقدمه. علم مدیریت، علمی تخصصی و اکتسابی است و با توجه به اینکه اکثر مدیران مراکز بهداشتی - درمانی با روش علمی مدیریت آشنایی ندارند و فقط براساس تجربیات و استنباطات شخصی، سازمان خود را اداره می‌کنند، شایسته است براساس ارزیابی نیازها، برنامه‌های آموزشی مدون تهیه شود تا در نهایت سطح کیفیت خدمات بهداشتی - درمانی ارتقا یابد.

مواد و روشها. مدیر و قائم مقام شبکه‌ها، معاونین بهداشتی - درمانی و مدیران مراکز بهداشتی - درمانی شهری و روستایی ۱۹ شبکه استان اصفهان انتخاب شده، جهت ارزیابی نیاز آموزشی آنان پرسشنامه‌ای خود ایفا حاوی اطلاعات دموگرافیک و مهارت‌های مدیریتی مثل برنامه‌ریزی، رهبری، اجرایی، ارتباط با سایرین، اثربخشی بر کارها و مدیریت به کارکنان را تکمیل نمودند. پرسشنامه براساس قیاس درجه‌بندی لیکرت (پنج نقطه‌ای) می‌باشد.

نتایج. مدیران بیشتر در گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال (۵۴ درصد) بودند. اکثراً سابقه کاری بین ۵ تا ۹ سال (۳۴/۷ درصد) و سابقه مدیریت بین ۱ تا ۴ سال (۵۹ درصد) داشتند. ۵۲ درصد در هیچ دوره آموزشی شرکت نداشته‌اند و اکثراً (۳۰ درصد) در دوره‌های بازآموزی شرکت داشته‌اند. بیشترین میزان نیاز مدیران، نیاز به آموزش مهارت اجرایی (۴۸/۵ درصد) و برنامه‌ریزی (۴۶ درصد) می‌باشد. سابقه مدیریت با تمامی حیطه‌های مهارت‌های مدیریتی ارتباط معنی‌دار دارد. نیاز به مهارت برنامه‌ریزی بین مدیران آموزش دیده و آموزش ندیده و نیاز به مهارت اجرایی بین مدیران با سابقه و مدیران کم سابقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

بحث. از آنجا که سابقه مدیریت با تمامی حیطه‌ها ارتباط دارد پس میزان تجربه می‌تواند بر مهارت‌های افراد تاثیر گذارد. میزان سابقه کار بر مهارت‌های اجرایی که از جنس مقوله‌های علمی است مؤثر است، از طرفی شرکت در دوره‌های آموزشی در برنامه‌ریزی که از مقوله‌های نظری است تاثیر دارد. با توجه به اینکه بیش از نیمی از مدیران در هیچ دوره آموزش مدیریتی شرکت نداشته‌اند و اکثراً مدت کمی مدیر بوده‌اند، نیازی مبرم به آموزش مدیریت بویژه در زمینه‌های اجرایی و برنامه‌ریزی، برای آنان احساس می‌شود.

واژه‌های کلیدی: آموزش مدیریت، نیازسنجی، مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی.

مقدمه

مدیریت، علم و هنر استفاده بهینه از منابع سازمان و هماهنگ ساختن کار و تلاش کارکنان آن برای رسیدن به هدفهای تعیین شده است (پرهیزگار، ۱۳۷۳)، در یک سازمان کلان سه بخش مدیریت قابل تشخیص است:

۱ - مدیریت عالی

۲ - مدیریت میانی

۳ - مدیریت اجرایی با سرپرستی

مدیریت، در هر سطحی که باشد، وقتی می‌تواند بین کارکنان هماهنگی ایجاد کند (و از سایر منابع به طور کامل استفاده کند) که امکان و اختیار تصمیم‌گیری را داشته باشد، (علاقه‌مندی، ۱۳۷۲).

لوترگولیوک (Luther Gulick) وظایف مدیریت را به هفت دسته تقسیم کرده است:

۱ - برنامه‌ریزی (Planning)

۲ - سازماندهی (Organizing)

۳ - استخدام (Staffing)

۴ - هدایت و رهبری (Directing)

۵ - هماهنگی (Coordinating)

۶ - گزارش دهی و نظارت (Reporting)

۷ - بودجه‌بندی (Budgeting) (پيله‌رودی، ۱۳۷۸)

افزایش روزافزون تعداد مؤسسات و سازمانهای مختلف دولتی، عمومی و خصوصی از یک طرف و گسترش کمی و کیفی این سازمانها و مؤسسات و پیچیدگی روزافزون آنها از طرف دیگر، وجود مدیران لایق برای اداره آنها را بیش از پیش طلب می‌کند. مدیریت این مؤسسات و سازمانها باید شرایط محیط کار را بهتر درک کنند و با توجه به عناصر مهم و مورد نیاز برای اداره مؤسسات، از جمله لزوم افزایش بهره‌وری و رضایت کارکنان، رهبری و هدایت آنان را به عهده گیرند.

* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی شماره ۸۰۳۰۴ می‌باشد که توسط معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان حمایت گردیده است.

۱- معاون درمان مرکز بهداشت شماره یک اصفهان

۲- استادیار گروه مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۳- کارشناس مرکز بهداشت شماره یک اصفهان

۴- مربی گروه مدیریت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان