

چشم اندازی بر توانمندسازی و برنامه ریزی ارتقای مدیران در بخش بهداشت و درمان از طریق بررسی مروری الگوهای شایستگی آنان (با تاکید بر توسعه مدیریت و آموزش مدیران آینده)

زهره جباری مقدم^۱، ملیحه قناعت جو^۲

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، رئیس گروه مهندسی مشاغل، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مجازی، آموزش پزشکی و مدیریت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید بهشتی، تهران، ایران.

چکیده

از آنجا که وجود نظام شایسته سالاری در هر کشور باعث قوام، مقبولیت و مشروعیت آن خواهد شد، بنابراین انتخاب و گزینش مدیران شایسته در رأس سازمان به خصوص بیمارستان ها که نقش حیاتی آن بر کسی پوشیده نیست، از اهمیت خاصی برخوردار است. در سازمان های بهداشتی- درمانی که رسالت حفظ، تأمین و نگهداری، اعتلای سلامت، کنترل و پیشگیری از بیماری ها را برعهده دارند، این نیاز بیشتر احساس می شود. به دلیل اهمیت نقش و تأثیر مدیران، توانمندسازی آنان در اولویت برنامه های سازمان ها قرار دارد. هدف توانمندسازی به کارگیری حداکثر توانایی های کارکنان در پیشبرد اهداف سازمانی است. به علت ماهیت پویا، زنده و متحول بهداشت و درمان باید مدیران این بخش بتوانند خود را با تغییرات و پیشرفت ها هماهنگ و همگام سازند. این مقاله یک بررسی سیستماتیک از انواع مدل های شایستگی مدیران می باشد که در سال ۱۳۹۹ انجام پذیرفت. جستجوی مطالعات مورد استفاده در این پژوهش بر مبنای سوال پژوهش بدین ترتیب که اولویت های توانمندسازی و برنامه ریزی ارتقای مدیران در بخش بهداشت و درمان بر اساس توسعه شایستگی های آنان کدامند؟ و با استفاده از کلید واژه هایی همانند «الگوهای شایستگی»، «شایستگی های مدیران» «توانمندسازی مدیران در بخش بهداشت و درمان» انجام گرفت. مقالاتی که حاوی بیشترین ارتباط با موضوع توانمندسازی و الگوهای شایستگی مدیران بهداشت و درمان بودند انتخاب شدند. پس از حذف موارد تکراری، مقالات انتخاب شده مجدداً چک گردید و نتایج به صورت کیفی بررسی و استخراج شدند و ۲۶ مهارت را که بیشترین تکرار را در بین الگوها داشتند انتخاب و به عنوان نقاط مشترک الگوها در نظر گرفتند. مهارت های ارتباطی با ۸ بار فراوانی، بیشترین تکرار را در بین الگوهای مختلف داشت که این امر نشان از اهمیت این موضوع دارد. از میان ۱۴ الگوی موجود نیز، الگوی پیشنهادی خارجی مربوط به رابینز با داشتن ۵۲ مؤلفه شایستگی و الگوی پیشنهادی داخلی

درویش و همکاران با ۳۶ مؤلفه شایستگی مورد نیاز مدیران بیمارستان ها در رتبه اول و به عنوان کاملترین الگو بودند. نهایتاً بر اساس نتایج مطالعه الگوها و یافته های مطالعات مرتبط گذشته، آموزش مستمر، طراحی بانک اطلاعات مدیران شایسته، طراحی و اجرای سامانه انتخاب و انتصاب مدیران بخش بهداشت و درمان، برنامه جانشینی و تعیین کارراهه شغلی و تشکیل یک کمیته با جلساتی به صورت ماهانه یا فصلی، اجرای سیاست چرخش شغلی، ثبت تجارب مدیران و کارکنان نظام سلامت، تفویض اختیار، انجام وظایف به صورت کار تیمی، فعالیت ها و اردوهای مدیریتی، انجام تست های روانشناسی کسب و کار و جلسات مشاوره با روانشناسان، تشکیل کمیته ارزیابی برای ارتقاء مدیران درون سازمانی با جلساتی به صورت فصلی یا سالانه، طراحی نظام پاداش و پرداخت بر اساس شایستگی و عملکرد مدیران و توجه به پاداش های غیرمستقیم به عنوان اولویت های توانمندسازی و برنامه ریزی ارتقای مدیران بخش بهداشت و درمان بر اساس توسعه شایستگی های آنان پیشنهاد گردید.

واژه‌های کلیدی: الگوهای شایستگی، توانمندسازی مدیران در بخش بهداشت و درمان، شایستگی های مدیران.

مطالعات مدیریت و کارآفرینی

دوره ۶، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۹، صفحات ۱۸۸-۱۶۴