

Leitung und Führung (Leadership) im Gesundheitsmanagement

ხელმძღვანელობა და ლიდერობა ჯანდაცვის მენეჯმენტში

Naira Gvedashvili, akademischer Doktor der Wirtschaftswissenschaften, berufene
Professorin der Georgischen Technischen Universität, nairal-63@mail.ru

ნაირა ლვედაშვილი, ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი, საქართველოს ტექნიკური
უნივერსიტეტის მოწვეული პროფესორი, nairal-63@mail.ru

რეზიუმე

ჯანდაცვის სისტემის მართვის ძირითადი მიზანი მოსახლეობის ჯანმრთელობის გაუმჯობესებაა. იმსათვის, რომ ჯანდაცვს დაწესებულებებმა მიზანს მიაღწიოს, ამისთვის იყენებს როგორც ადამიანურ, ისე მატერიალურ, ფინანსურ და ინფორმაციულ რესურსებს. მმართველი უნდა ფლობდეს კვლევების, მიების, ხალხისა და პროგრამების შეფასების, მოკლე და გრძელვადიან საკითხებთან პრიორიტეტების დასახვის უნარს. მას უნდა შეეძლოს თანამშრომლებთან და სააგენტოებთან მუდმივი მოლაპარაკება, ყოველდღიური და მასშტაბური გადაწყვეტილების მიღება და მათი განხორციელება.

მენეჯმენტი თავისთავად მოითხოვს რესურსების კარგად მართვის ცოდნას და გამოცდილებას, ამ საქმეში ჩართული პირების(მწარმოებელი, პაციენტი, მომმარაგებელი) მოტივაციასა და ფუნქციების შესწავლას. ეს პროცესები კი თავისთავად ინფორმაციის მონიტორინგისა და კომუნიკაციის სახით უნდა მიმდინარეობდეს.

Schlüsselwörter: kreativer Management des Gesundheitswesenssystems, Informationmonitoring, neue Strategien in der Gesundheitsfürsorge, rednerische Möglichkeiten, Managerfähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten.

Das Gesundheitswesen ist eine der gefragtesten und größten Industriebranchen. Es ist ein lebenswichtiger Dienstbereich. Das grundlegende und endgültige Ziel des Gesundheitsmanagements ist die Verbesserung der Gesundheit der Bevölkerung. Um die Einrichtungen des Gesundheitswesens ihre Ziele erreichen zu können, setzen sie sowohl für menschliche, als auch materielle, finanzielle- und Informationsressourcen. Management aber selbständig erfordert das Wissen und die Erfahrung eines guten Ressourcenmanagements, Studie der Motivation und Funktionsfähigkeit an dieser Sache beteiligten Personen (Hersteller, Patient, Lieferant).

In einem modernen, sich schnell verändernden und wettbewerbsorientierten Umfeld ist das System des kreativen Managements des Gesundheitssystems als Makroebene sowohl für die Funktionsweise des Systems auf der Makroebene als auch für einzelne Abteilungen und Dienste von wesentlicher Bedeutung.

Bei der Lösung sämtlicher Probleme helfen der Führung in allen Bereichen professionelle Visionen und Führungsveranlagung. Die Führung der Organisation erfordert aber die Definition des Zieles und Ausarbeitung der Erreichungsstrategie sowie die Fähigkeit der die Einführung der Motivationen und Begeisterung von Mitarbeitern, der Besprechung mit ihnen von Zielen und Sichten, der Berücksichtigung der Ideen anderer Personen, Finden der Unterstützung und der Einschaltung an Management-Prozess, dass moderne öffentliche Gesundheit noch mehr erweitert und sein Angebot fördert. Es gibt jedoch solche Leiter, die sich auf traditionellen und veralteten Fragen konzentrieren und nicht in die Zukunft blicken.

Eingeschränktes Sehen, selbstgeschlossener Verwaltungsstil sind veraltet und aggressives Perspektivenmanagement wird ein neuer Begriff in der modernen Gesellschaftsgesundheit sein. Und die Bestimmung von neuen Strategien im Bereich der Gesundheitsfürsorge verlangt von der Leitung ein neues Verständnis des Systems.

Der Manager als Mitglied der Gesundheitseinrichtung, das die Verwaltungstätigkeit ausübt, ist die Hauptperson in der Gesundheitseinrichtung. Die Gesundheitsorganisationen unterscheiden sich voneinander, sodass die Aufgaben und Funktionen von Managern nicht identisch sind. Trotzdem spielen die Manager im Gesundheitswesen eine Hauptrolle. Die Hauptmanager müssen ausgezeichnet werden und das ist von allen Managern zu entscheiden, unabhängig von der Art und Servicetyp der Patienten der Gesundheitsorganisation.

Zuallererst ist es die Entscheidungsfindung und Umsetzung. Er ist bevollmächtigt, Verwaltungs- und andere Entscheidungen innerhalb seiner Kompetenz zu treffen und trägt die Verantwortung für die Konsequenzen dieser Entscheidungen.

Zweitens ist dies die informative Rolle des Managers, denn um wirksame Entscheidungen treffen zu können, müssen die wirtschaftlichen und sonstigen Informationen zur Entwicklung des Gesundheitssystems erarbeitet und bearbeitet werden. Da "Wer Informationen besitzt, besitzt die Welt" {1.S.193}. Da der

Manager über vollständige Informationen verfügen muss, kann er, selbstverständlich, diese Informationen bis zum ausübenden Durchführenden bringen, da die Ergebnisse der Arbeit davon abhängen.

Das Dritte besteht darin, dass Manager als Leiter auftritt, der Beziehungen sowohl in der Organisation als auch außerhalb formt, um sowohl praktische als auch strategische Ziele für die Organisation zu erreichen usw.

Im Allgemeinen benötigt der Manager Fähigkeiten, die nicht Teil der medizinischen Ausbildung sein können. In einigen Ländern muss der Krankenhausdirektor unbedingt ein Arzt sein. Klinische Erfahrung bedeutet nicht, dass der Manager fähig ist, mit dem Personal, dem Budget und den Ressourcen der medizinischen Einrichtung umzugehen. Daher ist eine Managementausbildung für einen medizinischen Profi unerlässlich.

Der Manager muss über die Fähigkeit verfügen, Forschung, Suche, Personen und Programme mit kurz- und langfristigen Problemen zu spezifizieren. Er muss regelmäßig mit Mitarbeitern und Agenturen zu verhandeln, tägliche und wichtige Entscheidungen zu treffen und diese umzusetzen. Dies zeigt aber die Kreativität und Fähigkeiten des Managers. Zum Vergleich führen wir ein Beispiel an: die britischen Qualifikationsanforderungen: {1 S. 193} 1. die Fähigkeit des Verständnisses der Art des Wesens von Managementprozessen und der Managementstruktur der Hauptorganisation, der funktionalen Aufgaben und des Arbeitsstils und der Steigerung der Effizienz des Managements. 2. Fähigkeit, moderne Informationstechnologien und Kommunikationsressourcen zu verstehen, die für die Verwaltungsglieder erforderlich sind. 3. Redemöglichkeiten und Fähigkeit, Ideen auszudrücken. 4. Kenntnisse im Bereich der Humanmanagementkunst, Personalschulung und -auswahl, Regeleung der Beziehungen zu untergeordneten Personen. 5. Fähigkeit der Regelung der Beziehungen zwischen medizinischem Personal und Patienten, Fähigkeit zur Verwaltung der Humanressourcen, Planung und Prognose ihrer Aktivitäten. 6. Fähigkeit, sich selbst zu bewerten. 7. Fähigkeit, nicht nur das Wissen zu bewerten, sondern auch das Wissen in der Praxis anzuwenden usw.

In Amerika werden alle staatliche Angestellte – Manager in 18 Rängen eingestuft : von 1 bis 8 werden Personal (Arbeiter) genannt; von 9 bis 12 niedrige Stufe der Leitungsgruppe; von 13 bis 15 Leitungsgruppe der mittleren Ebene (in den staatlichen Strukturen werden sie Manager genannt); von 16 bis 18 Profi-

Führungskräften der höheren Ebene (Minister und ihre Stellvertreter, Leiter). {1 S. 194}

Die Studie, die vom Gellap Institut durchgeführt wurde, zeigte, dass es unabhängig von dem Rang der Leiter bestimmte Anforderungsparameter gibt, die den garantierten Erfolg eines jeden Managers bestimmen. Amerikanische Führung unterscheidet grundsätzlich fünf Anforderungen: Vernünftigkeit, Sachkenntnis, Selbstvertrauen in eigenen Kräften, hohes Entwicklungsniveau und der Wunsch, die Arbeit abzuschließen.

Was die persönlichen Eigenschaften betrifft, so sind das die folgenden, nämlich: Nicht-Standard-Denken bei der Erreichung des riskanten und komplizierten Ziels , Initiator, Erfüllung der Pflicht und der Bedingungen, hohes Niveau von Wissen , fester Charakter, gerecht, taktisch, ordentlich, Sinn für gute Stimmung, Humorgefühl. gute Gesundheit, usw. .

Jedoch sind die Hauptressource des Managers die Informationen und das Informationspotential, die Zeit und die Personen. Wenn der Leiter diese Ressourcen geschickt verwendet, so hat er hohe Ergebnisse, er verbessert ständig die Wettbewerbsfähigkeit der Gesundheitseinrichtungen und läßt diese nach modernen Standards funktionieren. Management bewirkt effektiv eine Reihe von Faktoren, nämlich: Fähigkeit der Bestimmung der Temperamente und Charakter von Untergeordneten, die Fähigkeit des Selbstmanagements, Fähigkeit der Bewertung und Auswahl der Mitarbeiter , Fähigkeit Perspektive und Entwicklung eigener Mitarbeiter zu sehen, Fähigkeit des Einflusses auf die Umstehenden, Wissen der modernen Management-Methoden und eine Reihe anderer Faktoren ..

Marktwirtschaft erfordert vom Manager: die Fähigkeit, sich selbst zu verwalten; das Wissen von bestimmten persönlichen Werten und genauen persönlichen Zielen sowie der Lösung der Probleme; Verständnisfähigkeit des Erfindungswesens und der Innovationen, die Fähigkeit, umgebenden Menschen zu beeinflussen, Kenntnisse über modernes Management, Kenntnisse über organisatorische Fähigkeiten, Fähigkeit die Untergeordneten zu lehren sowie Fähigkeit ein Kollektiv zu schaffen und weiterzuentwickeln.

Macht bedeutet, Einfluss auf Menschen zu haben, das Verhalten und die Haltung von einem Menschen und Menschen zu verändern. Die Person, die die Macht dazu hat, kann fortschreiten. Macht kann verschiedene Formen annehmen.

Es werden drei Formen unterschiedet: utilitaristische, autoritär-normative und verbindende.

Utilitaristische Macht - ist die Auswirkung des Ergebnisses aufgrund des starken Motivs. Der Durchführende der Aufgabe weiß, dass wenn er dieses und jenes ausführt so bekommt er jenes. Autoritär-normative Macht ist legitime Macht. Der Ausübende glaubt, dass der Einfluss das Recht hat die Anweisungen zu geben, seine Pflicht ist diese genau zu erfüllen.

Vereinigte Macht ist Macht der Gruppe. Diese Macht ist groß und oft unvorhergesehen.

Falls alle Macht offenbart wird, bedeutet dies die Einwirkungsqualität der Leitung gegenüber der Untergeordneten und dem Managementprozess.

Dies kann auch mit anderen Einflusslinien verwirklicht werden: durch Macht und Überzeugung des Managers. Die Einflusslinien zeichnen sich dadurch aus, dass zunächst die bei den Untergeordneten der Wunsch der Arbeitserfüllung als Ergebnis der Abhängigkeit vom Leiter entsteht, im anderen Fall der Untergeordnete volle Freiheit hat, so dass seine Arbeit überzeugend und nicht mit Verwendung der Macht geleitet wird.

Literatur

1. Management im Gesundheitswesen. M. M. Muchambekow, I. N. Kabukin, A. W. Pomina, D. I. Kitscha, O. A. Minbekow, Z. T. Auesowa, A. S. Makarjan, K. M. Muchambekowa. M., 2012
2. Neue öffentliche Gesundheit. T. Tultschinski, E. Warawjakowa. Tbilissi., 2012
3. N. Gwedaschwili, „Gesundheitsschutzmanagement,“ Tbilissi., 2018 (E-Mail)