

【管理職の役割】

1. 管理職の現状

経営組織は、決められた業務を行うために重要な役割を持っています。経営組織を組織として運営するためには、所属する職員が組織内における自身の位置づけを理解し、その役割を自覚して行動することが必要です。

特に、経営トップ層と現場スタッフとの間に挟まれた管理職については、業務内容と職務内容を明確に理解することが必要不可欠です。しかし、多くの病院では、職務内容が漠然としており、それを理解するための教育がおざなりになっているのが実情だと考えます。

2. 管理職の役割は何か

管理職の役割は、役職によってウエイトが違ってきますが、概ね「管理」「運営」「育成」「調整」といった内容をあげることができます。

「管理」とは、与えられた環境を維持改善することであり、「運営」とは、決められた業務内容を推進することです。さらに、「育成」とは、担当する職場に配置された人材を100%活用出来るように育てることであり、「調整」とは環境の変化とともに発生する課題を解決するために行う行為と言えます。

管理職の役割である業務を管理・運営することは、刻一刻と変化する環境を把握し、決められた業務を遂行するために発生する数々の課題を解決することであり、業務の高度化や業務システムの改革も含まれます。その際に人材育成と部門内や他部門との調整という役割が発生することになります。

3. 管理職の業務と職務を遂行するためには

これからの病院経営は、数々の制約を受けることが考えられますが、これを乗り越えるためには、組織が一体となって解決出来る体制を構築することが必要です。つまり、職員一人ひとりが問題点を発見し、解決に向けた対応を行うことのできる組織にすることです。このような組織体制を構築できるか否かは、管理職の考え方にかかっていると言えます。

管理職の立場を考えると、管理職から現場スタッフへの指示命令を行い、その結果を受け対応をとれる体制かどうか、また、現場内で問題が発生した場合の相談を受ける体制が出来ているかどうかの確認が重要です。すなわち、管理職が業務や職務を遂行するための基本は、少なくとも担当する職員との間に信頼関係があるかどうかです。

信頼関係がなければ、現場スタッフに指示した結果の報告も少ないし、ましてや困ったことの相談もほとんどないと考えます。

したがって、管理職にとっては、現場スタッフと信頼関係を築くための行動が重要で、それが出来るための教育を管理職に行うことだと考えます。

