

【病院経営における経営組織の意味を考える】

《デルタエム通信について》

平成24年4月の診療報酬改定と介護報酬改定から3カ月間が経過し、改定の影響も明らかになり、良い影響はそのまま継続し、悪化した影響は改善に向けて対応が始まっていると考えます。その場合、病院経営のトップ層から現場スタッフまでが一体になって対応を行うことが必要になります。

すなわち、病院経営を改善するためには経営組織内の職員一人ひとりが持てる能力を発揮し、かつ、統合して対応できる体質にすることが重要です。次の診療報酬改定までの19カ月間で組織体質の転換や高度化を行うことが必要になると考えます。

そこで、今年度の「デルタエム通信」は、病院経営の経営組織を再考するために内容と改善や高度化をどのように進めるかを中心にお伝えしたいと考えています。通信情報以外に経営改善や組織の高度化の詳細については、(株)デルタエムが開催している研修会への参加や問い合わせを頂ければ、出来る限りの対応をさせていただきます。

1. 経営組織

バーナードの定義によれば「経営組織とは、意識的に調整された2人またはそれ以上の人々の活動や諸力のシステム」とあります。つまり、同じ目的や目標を実現するために2人以上が集まり、協働できる体制であることを意味しています。

病院は、規模(患者数)に応じて組織が大きくなりますが、経営理念や目的が規模によって変化する訳ではなく、勤務する職員各自が病院の経営理念や経営目的を理解し、実現や達成することを共通に認識していることが、組織化する前提だと言えます。

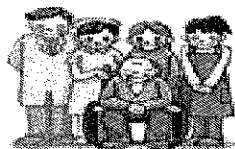
2. 経営理念と経営組織

病院の経営のトップは理事長や院長です。経営トップ層が明確にした経営理念や経営目的を実現、達成することを了承した職員で組織を構成していることが理想です。しかし、現実的には有資格者を採用することが困難で入退職が激しい状況もあり、経営理念や経営目的を理解していない職員が少なからずいることも事実です。

病院経営においては、経営組織を構築することに困難が伴うために、職員へ経営理念や経営目的を理解させ、経営組織化に向けた教育を行うことが必要となります。

3. 環境変化と経営組織

医療環境は刻一刻と変化しており、厚生行政が発する政策だけでなく、患者や患者の家族及び職員の変化も発生します。それに対応するためには、経営理念や経営目的を共通的に理解された職員によって協働することだと考えます。



共通目標＝理念