

Казанский государственный медицинский университет
Кафедра менеджмента в здравоохранении

«Влияние антиципационной состоятельности
(прогностической компетентности) руководителя на
эффективность медицинской организации»



Научный руководитель
д.м.н., профессор
проректор по клинической работе Казанского ГМУ
Алексей Владимирович
Шулаев

Аспирант
Павел Владимирович
Зиновьев



- ▶ *Совершенствование Национальной системы здравоохранения не представляется возможным без формирования современной кадровой структуры... В связи с этим, значительная доля затрат в системе развития здравоохранения приходится на подготовку кадров, их содержание и развитие, где отдельной строкой выделяется уровень и качество подготовки руководителей медицинских организаций.*

Руководитель определяет :

- ❧ на 80% как будет выглядеть возглавляемая им организация
- ❧ управленческие технологии
- ❧ персонал
- ❧ Преобладающие поведенческие нормы



От руководителя зависит :

- повышение производительности
- улучшение качества, условий труда и жизни работников
- сокращение текучести кадров
- снижение уровня конфликтности
- стимулирование новаторства
- снижение издержек в пределах 30-70%
- мотивация на достижение результата

Нормативная база



- ❧ Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от **20 декабря 2012 г. №1183н** «Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»
- ❧ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от **26.08.2014 №1114** «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 31.08.71 «Организация здравоохранения и общественное здоровье»
- ❧ ПП РФ от **22.01.2013 №23** «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов »
- ❧ ПП РФ от **27.06.2016 №584** «Об особенностях применения профессиональных стандартов...»

В рамках реализуемых образовательных программ



- ☞ Осуществляется совершенствование подготовки управленческих кадров, основанных на современных принципах управления качеством и стандартизации, многопрофильных профессиональных знаниях и навыках управления кадрами
- ☞ Реализуются целевые заказы на подготовку специалистов в соответствии с их должностным предназначением, с учетом современных требований практического здравоохранения и формирования соответствующих профессиональных характеристик – компетенций

Управленческая компетенция



Личное или деловое качество, навык, модель поведения, владение которым помогает успешно решать определенную управленческую задачу и добиваться высоких результатов.

Руководитель должен



- ❧ Обладать хорошими аналитическими способностями
- ❧ Уметь правильно оценить каждый риск (проводить взвешенный анализ рисков)
- ❧ Выбрать самую выгодную стратегию управления (стиль управления) чтобы получить максимальную отдачу от персонала
- ❧ Предвидеть (прогнозировать) наиболее вероятное развитие событий и знать основные закономерностей поведения людей в организации
- ❧ Прорабатывать разные сценарии развития
- ❧ «Контролировать» свои последующие действия
- ❧ Правильно распределять ресурсы
- ❧ Быть социально ориентированным

Три группы управленческих компетенций



- ❧ 1) «Управление задачами» - анализ рисков, правильное распределение ресурсов, прогнозирование и т.п.;
- ❧ 2) «Управление отношениями» - социальная сфера, межличностная сфера, управление конфликтами;
- ❧ 3) «Управление собой» - адаптивность, гибкость, стрессоустойчивость, эмпатия

С.М. Балакирева, 2012

Антиципация



- ❧ Способность человека предвосхищать ход событий, собственных действий и поступков окружающих, строить деятельность на основании адекватного вероятностного прогноза (А.В.Петровский, М.Г.Ярошевский)
- ❧ Способность субъекта действовать и принимать решения с определенным временно-пространственным упреждением в отношении ожидаемых, будущих событий (Б.Ф.Ломов)
- ❧ Способность личности с высокой вероятностью предвосхищать ход событий, прогнозировать развитие ситуаций и собственные реакции на них, действовать с временно-пространственным упреждением (В.Д.Менделевич)

Антиципация при решении задач



- ☞ Отвечает за прогнозирование событий, выдвижение гипотез, установление закономерностей (решение групповых задач – доминирующий тип в деятельности руководителя)
- ☞ Сокращает время поиска вариантов решения
- ☞ Способствует предвидению последствий действий через длительный промежуток времени
- ☞ Позволяет выйти за рамки непосредственной ситуации и выдвигать гипотезы о том, с какими событиями придется столкнуться в будущем

Прогнозируемые результаты



- ✧ Выявлены закономерности формирования управленческих компетенций от профессиональных и социально-психологических особенностей руководителей
- ✧ Выявлена степень зависимости показателей эффективности медицинской организации от уровня управленческих компетенций руководителя
- ✧ Разработка механизмов формирования кадрового резерва
- ✧ Совершенствование образовательного процесса ФПК и ППС



От того, насколько своевременно будут определены или предвосхищены (спрогнозированы) риски, ошибки и устранены их последствия и будет зависеть эффективность функционирования как отдельной медицинской организации, так и отрасли в целом

В.В. Иванов , 2011