

Стили и методы управления

- Стили
 - Авторитарный
 - Демократический
 - Либеральный



АВТОРИТАРНЫЙ



СОПРИЧАСТНЫЙ



АВТОНОМНЫЙ



Руководитель обычно сам решает все вопросы, не учитывает мнение других

Для этого стиля руководства характерна чрезмерная требовательность к подчиненным, которая ограничивает их инициативу и самостоятельность

**А
В
Т
О
Р
И
Т
А
Р
Н
Ы
Й**

методами разъяснения и

- Однако эффективность такого стиля весьма низка при наличии большого коллектива квалифицированных сотрудников, и может применяться только к ограниченному контингенту работников нетворческого психологического типа.



ЛИБЕРАЛЬНЫЙ СТИЛЬ

Характеризуется тем, что руководитель старается не вмешиваться в работу своих подчиненных, не требует ответственности за невыполнение задач исполнителями, пускает работу на самотек, не желая принимать на себя ответственность. Иногда этот стиль называют попустительским.



ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ СТИЛЬ

Характеризуется партнерскими отношениями в коллективе, привлечением подчиненных к обсуждению и подготовке решений по основным направлениям деятельности коллектива, взаимным распределением прав и обязанностей, развитием самостоятельности и инициативы подчиненных при выполнении принятых решений, расширением взаимного контроля.



- Методы
 - Экономические
 - Административные
 - Социально-психологические.

- Административные методы управления представляют собой совокупность способов по осуществлению властного (принудительно-распорядительного) воздействия. Они основаны на праве управляющей подсистемы (органа управления или руководителя) принимать управленческие решения в виде приказов, распоряжений, инструкций и обязательном их выполнении управляемой подсистемой



В управлении здравоохранением используется достаточно большое число способов административного воздействия, в том числе:

- а) стабилизирующие или регламентирующие методы устанавливают определенные правила, точные предписания к действию, рамки деятельности.

К стабилизирующим методам относятся: Положения (об учреждении здравоохранения, о подразделении ЛПУ, о комиссиях ЛПУ и т.д.), нормы нагрузки, нормативы, штатное расписание ЛПУ и др.;

- б) распорядительные методы направлены на решения конкретных задач в ситуациях, которые не предусмотрены установленными и действующими положениями и правилами.

- Административные методы обычно быстро дают результаты в отличие от экономических и социально-психологических способов воздействия, результаты которых, как правило, проявляются с определенным «шагом времени» (то есть с определенной задержкой). Однако, в современных условиях жесткое администрирование, игнорирование мотиваций коллектива и отдельных работников нередко приводит к ухудшению социально-психологического климата в медицинском учреждении (подразделении), снижению качества медицинской помощи, созданию отрицательного имиджа ЛПУ.

- **Экономические методы** управления можно представить как совокупность способов по осуществлению воздействия с помощью экономических категорий. Они основаны на применении экономического стимулирования производственных коллективов, создании материальной заинтересованности отдельных членов коллектива в достижении поставленной цели. Эти методы позволяют путем активизации экономических интересов объекта управления ориентировать его деятельность в направлении эффективного использования имеющихся ресурсов без непосредственного постоянного вмешательства субъекта управления (то есть руководителя).



Широкое применение экономические методы управления получили в период внедрения в практику здравоохранения принципов нового хозяйственного механизма. В новых условиях хозяйствования развивались прогрессивные формы организации и оплаты труда: бригадный, коллективный и арендный подряд. Оплата труда каждого работника была увязана не только с объемом, но и со сложностью и с качеством выполненной работы.

- Социально-психологические методы управления представляют собой совокупность способов по осуществлению воздействия на духовные интересы работников, формирование их мировоззрения. Они основаны на межличностных отношениях и использовании социально-психологических закономерностей развития личности и трудовых коллективов.

Социально-психологические методы управления можно разделить на две группы:

- прямые методы
- косвенные методы

- Прямые методы социально-психологического воздействия включают:

- а) внушение (целенаправленное воздействие путем влияния на психику человека);
- б) убеждение (аргументирование с помощью логических средств);
- в) подражание (воздействие на основе личного примера);
- г) вовлечение (воздействие путем использования гражданских чувств, социально-психологических мотивов);
- д) принуждение (применение авторитета и власти руководителя);
- е) побуждение (повышение морально-общественной значимости предстоящей работы)

- освещенные методы различаются формами опосредованного воздействия, они создают заранее заданную ситуацию, в рамках которой выполняется работа.

Это опосредование может осуществляться:

- 1) условиями труда, то есть созданием определенной ритмичности, привлекательности, степени нагрузки.

Так, в поликлинике определенная ритмичность и оптимальная степень нагрузки обеспечивается распределением потока больных работниками регистратуры, использованием формы «самозаписи» к врачам

- 2) элементами системы управления: положениями, должностными инструкциями, организационной структурой, формами контроля и стимулирования;
- путем создания соответствующего социально-психологического климата в коллективе.

Литература

- <http://medicinapediya.ru/>
- <http://www.studd.ru/>
- Учебник Общественное здоровье и здравоохранение