

병원경영전문가를 양성하기 위한 제언

정 기 선

가천의대 병원경영대학원 교수, 본회 부회장

10여년전부터 병원의 내외적 환경은 계속 악화하고 있으므로 이에 적절히 대응하는 병원만이 살아남을 것이라는 주장이 많았다. 실제로 최근에는 이런 우려가 현실로 나타나 경쟁력이 약한 중소병원들이 도산하고 있다. 계속 악화되는 환경에 적절히 대응한다는 것은 말은 쉬워도 실제로는 결코 쉽지 않은 일이다. 환경변화에 적절히 대응하려면 변화를 정확히 예측하거나, 변화에 따라 신속적으로 함께 변해야하는 데 이것이 어디 쉬운 일인가?

병원업은 오랫동안 가장 보수적이고 안정적인 산업에 속했기 때문에 80년대 중반까지는 도산하는 병원은 매우 드물었다. 그러나 이제는 병원도 영리기업처럼 불안정한 산업에 가까워지고 있다. 이런 상황에서 살아남고 발전하기 위하여는 유능한 경영자를 필요로 한다.

미국은 자유경제체제하에서 움직이고 있으므로 대부분의 조직은 경영전문가에 의하여 경영된다. 대학의 경우도 교수가 총장을 맡지않고 경영전문가가 담당하는 예가 많다. 총장은 외부적인 행사에 참석하고, 기부금을 많이 모금하는 등의 역할을 담당하고 부총장이 학내의 업무를 처리한다.

병원의 경우도 행정원장과 의무원장이 있으나, 경영전문가인 행정원장이 대외적으로는 병원을 대표하며, 의무원장은 진료관리와 관련된 업무만을 담당한다. 행정원장의 직종을 굳이 구분하면 경영전문가가 76%, 의사가 20%, 간호사 등이 4% 내외를 차지하고 있다. 미국의 경우도 처음에는 의사들이 경영을 담당했으나 점차 경영전문가가 경영을 담당하고 의사들은 진료에 전념하는 방향으로 역할이 분담되었다.

우리나라는 10여년전부터 병원경영전문가가 필요하다는 말이 조금씩 나오고있으나 아직도 병원경영전문가가 경영하는 병원은 안동병원, 언양보람병원 등 극소수에 불과하다. 그러나 희망적인 것은 관리(행정)부원장 또는 관리(행정)처장 등 부원장급의 직책이 부여된 병원이 전국적으로 50여개를 넘고 있다는 사실이다. 이처럼 외형적으로는 크게 변하고 있으나 병원

† 교신저자 : 정기선, 가천의대 병원경영대학원

내부를 들여다보면 관리부원장 등이 경영전문가로서 실권을 갖고 경영하는 병원은 많지 않은 실정이다.

병원들이 악화되는 환경에 적절히 대응하기 위하여는 경영전문가를 필요로 하나 필자가 보기에는 유능한 경영전문가는 많지 않은 실정이다. 따라서 조금 늦었으나 지금이라도 우리는 경영전문가를 양성해야만 한다. 필자가 10여년전부터 주장하던 병원경영사와 같은 제도를 만들어야만 한다. 이와 같은 작업은 우리 학회만의 힘으로는 안되므로 (사)대한병원행정관리자협회와 손을 잡고 함께 진행시킬 필요가 있다. 경영자로서의 잠재능력을 가진 행정관리자, 의사, 간호사 등을 모집하여 엄격한 연수과정을 거쳐 자질을 향상시킨 후 우리 학회와 관리자협회가 공동으로 경영전문가로서 자격이 있다고 인정한다면 병원계에서 경영전문가로 받아들여질 가능성은 클 것이다.

병원계에서 경영전문가로 인정받으려면 (1) 경영전문가로서 갖추어야 할 지식, 태도, 경험, 마음가짐 등의 필요조건과 (2) 권위있는 기관에서 그 사람이 경영전문가로서 자격이 있다는 사실을 인정한다는 충분조건이 필요하다. 이런 작업에 우리 학회가 앞장서야만 한다고 생각한다.

우리는 또한 행정관리자중 유능한 관리자들을 계속 지원하고 칭찬하여 “영웅”으로 만들어야만 한다. 필자가 많은 병원의 자문을 위해 방문해보면 행정관리자중에 경영전문가가 되어야겠다는 생각을 가진 사람이 많지 않다. 이들에게 경영전문가가 되어야겠다는 동기를 부여하기 위하여는 많은 영웅을 만들어내야만 한다. 왜냐하면 영웅이 많아야 행정관리자들은 자기의 10년후, 20년후의 모습을 이들 영웅들에게서 찾고 그들처럼 되기 위해 노력하기 때문이다.

행정관리자들이여! 스스로 영웅이 되기 위해 노력하자.

행정관리분야를 가르치는 교수들이여! 장래 영웅이 될 수 있는 행정관리자들을 많이 배출하기 위하여 노력하자.

이런 노력이 이루어진다면 병원환경이 악화되더라도 이를 극복할 수 있을 것이다.