

**Солтуева Аина Анисимовна**

адъюнкт, магистрант

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **АУДИТ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

*Аннотация:* данная статья посвящена анализу аудита трудового поведения персонала в организациях здравоохранения.

*Ключевые слова:* трудовое поведение, аудит персонала, здравоохранение, система управления.

Компоненты мотивационной структуры в системе управления конкретного учреждения здравоохранения весьма разнообразны, но, с нашей точки зрения, на психологическое состояние работника и его отношение к выполнению собственных профессиональных обязанностей наиболее сильное воздействие оказывают: денежное вознаграждение, оценка и признание профессиональных достижений и возможность профессионального роста.

В связи с данным, моделирование мотивационной структуры в системе управления медицинским персоналом в предоставленной работе основывается на четырех ведущих блоках: исследование и формирование потребностей посредством воздействия на них соответствующими мотиваторами; система оплаты труда; система оценки профессиональной деятельности (аудит медицинского персонала); управление профессиональным развитием медицинских персоналов [1].

Разработка концепции мотивационных стратегий в управлении медицинским персоналом подразумевает глубокую взаимосвязь обозначенных элементов кадровой работы, которая в учреждениях здравоохранения в настоящее время практически отсутствует.

Для медицинских учреждений необходим специализированный аудит профессиональной деятельности работников, учитывающий все особенности их деятельности.

Аудит персонала медицинских учреждений представляет собой вид деятельности, результат которой – независимое мнение о выполнении стандартов обеспечения граждан медицинскими услугами и достоверности представленной. Это один из видов аудита социальной сферы, имеющий специфический результат. При этом аудит персонала медицинских учреждений рассматривается как систематический процесс сбора, документирования и оценки информации с целью определения соответствия работы организации установленным стандартам качества [2, с. 9].

Аудит широко распространен в здравоохранении во всем мире, и существуют многочисленные сторонники его использования. Внутренний аудит медицинской организации считается ценным административным инструментом влияния на качество медицинской помощи [3, с. 49].

Процесс оценки персонала весьма сложный и многоаспектный процесс. Она занимает одно из основных мест в работе с персоналом организации, которая позволяет измерить результаты работы и уровень профессиональной компетентности сотрудников, позволяет получить наиболее точные результаты о слабых и сильных сторонах сотрудника, о результатах деятельности [4, с. 26–28]. Эффективная работа с кадровой документацией в медицинских учреждениях невозможна без применения современных информационных технологий [5, с. 264–267].

Проведение мероприятий по проведению аудита персонала нельзя ограничивать формальными вопросами заполнения документации, что может вызвать отчуждение у работников и не будет способствовать реальному улучшению качества оказываемой медицинской помощи.

Мы составили краткие сравнительные описания трудового поведения работников в больницах. Ниже в таблицах №1 и 2 представлен сравнительный анализ взаимосвязей между базовыми целевыми ориентациями работника в контексте рассматриваемых практик трудового поведения сотрудника.

Таблица 1

Анализ по достижению цели «Хорошие отношения с непосредственным руководителем»

Респонденты РБ №2	Удельный вес (%)	Респонденты РБ №1 (Медцентр)	Удельный вес (%)
Положительно влияют:			
знание и следование формальным правилам организации;	47%	Существенно большую роль, чем для респондентов из РБ №2, играет беспрекословное подчинение руководителю.	30%
соблюдение режима работы;	10%		
высокие показатели профессионального мастерства работника;	25%	Также, важное значение, но меньшее, чем для работников в РБ №2 имеют:	
общение с коллегами (как в рабочее, так и в нерабочее время);	12%	профессиональное мастерство;	22%
общение с руководителем (преимущественно в нерабочее время).	6%	следование правилам организации.	48%

Анализ «хороших отношений с непосредственным руководителем», у работников из РБ №1 характеризуются высоким уровнем взаимосвязи. Это говорит о том, что естественная взаимозависимость перечисленных целевых ориентаций вполне осознается молодыми работниками.

Таблица 2

Анализ по достижению цели «Успешный служебный рост»

Респонденты РБ №2	Удельный вес (%)	Респонденты РБ №1	Удельный вес (%)
Высоко важную роль играют социальные отношения, как с коллегами, так и с руководителем (исключая общение с коллегами в рабочее время).	18%	Определяющую и более важную, чем для респондентов из РБ №2, роль играет качество труда работника.	57%
Также важны:		Более лояльное, чем у респондентов из РБ №2 отношение к нарушениям рабочего режима (опоздания, отдых без разрешения руководителя, прогулы).	43%
мастерство;	25%		
знание и следование правилам организаций.	47%		

Анализ «успешного служебного роста» у сотрудников из РБ №1 характеризуются высоким уровнем взаимосвязи. Это говорит о том, что естественная взаимозависимость перечисленных целевых ориентаций вполне осознается молодыми работниками.

### ***Список литературы***

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / В.В. Адамчук, О. В. Ромашов, М.Е. Сорокина – М.: Юнити, 2000. – 407 с.
2. Борисова У.С. Совершенствование процесса оценки персонала / У.С. Борисова, Т.П. Антонова // Общество: политика, экономика, право. – 2017. – №5. – С. 26–28.
3. Дьяченко С.В. Разработка региональной модели аудита системы обращения лекарственных препаратов / С.В. Дьяченко, Е.В. Слободенюк, В.А. Ушаков // Дальневосточный медицинский журнал. – 2010. – №3. – С.49–51.
4. Захарова Т.Н. Совершенствование кадрового делопроизводства в медицинских учреждениях / Т.Н. Захарова, У.С. Борисова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2018. – №5. – С. 264–267.
5. Лудупова Е.Ю. Внутренний аудит как один из инструментов управления медицинской организацией / Е.Ю. Лудупова, М.А. Денисова // Вестник Росздравнадзора. – 2014. – №6. – С. 9–11.