

Зубченко Полина Андреевна

студентка

ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»

г. Тюмень, Тюменская область

УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Аннотация: в статье рассматривается современная модель (проблемы) управления кадрами здравоохранения.

Ключевые слова: кадры, персонал, медицинские услуги, здравоохранение.

Успех в развитии любой сферы деятельности человека немыслим в современном обществе без управления, то есть систематического процесса использования ресурсов для достижения определенных целей. Можно выделить 6 главных ресурсов управления: люди, деньги, материальные средства, помещение, информация, время. Решающий, из них это люди, поскольку именно они приводят в действие все остальные ресурсы. В системе здравоохранения главнейшая роль отведена медицинскому работнику. Как показывает мировая практика, плохо организованное управление кадрами здравоохранения проявляется во многих симптомах неблагополучия, в неадекватном использовании персонала, в низкой его продуктивности, несбалансированности структуры персонала с потребностями системы и др.

Международный опыт показывает, в частности опыт Всемирной организации здравоохранения, то, что среди организационных изменений, целью которых является повышение эффективности системы здравоохранения, наибольшего успеха достигают действия, предпринимаемые в области управления кадрами. Управление кадрами включает три взаимосвязанных компонента: планирование, подготовку и использование персонала. Планирование развития кадров должно быть, как количественным, так и качественным, соответствовать своему назначению. А подготовка и усовершенствование кадров не будет иметь смысла без практического применения. Должно быть интегрированное развитие кадров.

Управление кадрами – это непрерывный динамический процесс управления человеческими ресурсами, целью которого является оптимальная расстановка и использование сил на основе более совершенного планирования, подбора, усовершенствования, распределения кадров, мотивации и регулярного объективного контроля, и оценки труда. Очевидно, что цель управления персоналом состоит в непрерывном поиске путей, способствующих повышению эффективности труда. Эта цель достигается за счет внедрения прогрессивных форм организации труда и более рационального использования имеющихся трудовых ресурсов. В известной мере последнее подразумевает получение определенного экономического эффекта, поскольку в этом случае на достижение цели расходуется меньше материальных средств, но больше организационных усилий и управленических способностей. Само существование деятельности по управлению персоналом фактически упраздняет конечную цель, поскольку ее целью является постоянное развитие и выявление потенциальных возможностей работников. Как всякий управленческий процесс, управление персоналом носит циклический характер. Практическую основу этой деятельности составляют регулярная и объективная информация о составе и динамике кадров, описание работ, подбор, расстановка и мотивация персонала, формулировка целей непрерывного обучения и его организация, планирование и организация развития карьеры, регулярная оценка эффективности выполняемых рабочих функций. Все эти элементы перечислены в последовательности, предполагающей их взаимную обусловленность. Однако это не абсолютное правило: следует учитывать особенности каждого конкретного случая, так или иначе корректируя состав управленческой деятельности.

Управление кадрами становится наиболее верным, если определяющим принципом является экономическая эффективность принимаемых решений. Уровень же экономической эффективности, в свою очередь, определяется постоянно действующими и взаимосвязанными в этой сфере рынками.

1. Рынка служб здравоохранения, определяющего количество различных видов медицинских услуг, потребляемых населением, и цены на них.

2. Рынка кадров здравоохранения, устанавливающего количество категорий работающего персонала, и уровень его заработной платы.

3. Рынка медицинского образования, предлагающего количество выпускников каждого вида персонала и стоимость образования.

Исследование процесса управления кадрами позволяет сформулировать концептуальную модель этой деятельности, состоящую из четырех взаимообусловленных систем: система вознаграждения за труд, система влияния сотрудников на организацию, система движения кадров, система организации работы. Внедрение в практику данной модели позволяет установить рамки для проведения кадровой политики, когда любое решение, принимаемое в отношении какого-то специфического элемента в целостном процессе, должно осуществляться в тесной связи со всей совокупностью систем модели.

Список литературы

1. Алексеев В. Концепция организационных изменений в управлении кадрами здравоохранения / В. Алексеев, И. Черепанова [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://medi.ru/info/1777/>
2. Тогунов И.А. Конкуренция в здравоохранении и медицине.