

УДК 331

Остроушко Д.С.
студент бакалавриата
4 курс

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»
Россия, г. Ставрополь

**РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
МЕДИЦИНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Аннотация:

Статья посвящена особенностям управления персоналом в учреждении здравоохранения. Анализируются наиболее распространенные проблемы управления персоналом, характерные для данной системы учреждений, предложены рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом. Рекомендации касаются вопросов снижения затрат на обучение персонала одновременно с целью сделать его более доступным и регулярным. А также усиления мотивации персонала медицинского учреждения за счет совершенствования морально-психологических и экономических методов его стимулирования.

Ключевые слова: управление персоналом, учреждение здравоохранения, система управления персоналом

Ostroushko D.S.
undergraduate student
4 course

North-Caucasus Federal University
Russia, Stavropol

**DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF
A MEDICAL INSTITUTION**

Annotation:

The article is devoted to the peculiarities of personnel management in a healthcare institution. The most common problems of personnel management, typical for this system of institutions, are analyzed, recommendations for improving the personnel management system are proposed. The

recommendations relate to the issues of reducing the costs of personnel training at a time in order to make it more accessible and regular. As well as strengthening the motivation of the staff of a medical institution by improving the moral, psychological and economic methods of stimulating it.

Keywords: personnel management, health care institution, personnel management system

Медицинские кадры и, прежде всего, врачи являются самой значимой и наиболее ценной частью внутренних ресурсов медицинских учреждений, именно они обеспечивают результативность их деятельности. Однако, это возможно лишь в условиях обоснованной системы управления персоналом медицинского учреждения. В основном, суть мотивации у большинства работников здравоохранения сводится к осознанию ими социальной значимости их труда. В тоже время желание иметь гарантированную заработную плату, обеспечивающую достойный уровень жизни, не всегда подкрепляется стремлением к высокой эффективности и качеству выполняемого труда. В связи с этим проблема управления профессиональной деятельностью медицинских работников является крайне актуальной.

Модель организации медицинской помощи в Ставропольском крае представляет собой трехуровневую систему, включающую медицинские организации краевого, межтерриториального и муниципального уровней. Разработана маршрутизация пациентов по этапам оказания медицинской помощи. За время реализации национального проекта «Здоровье» и программы модернизации здравоохранения практически все учреждения муниципального и краевого подчинения обеспечены современным оборудованием, позволяющим оказывать качественную медицинскую помощь на современном уровне, обеспечить ее доступность и преемственность в лечении на стационарном и амбулаторно-поликлиническом этапах.

Основными задачами ГБУЗ Ставропольского края «Кировская районная больница» являются:

- организация оказания на территории Кировского района доврачебной, первичной медико-санитарной помощи в стационарно-поликлинических и больничных учреждениях, организация оказания скорой медицинской помощи, организация оказания медицинской помощи женщинам в период беременности, во время и после родов.

- соблюдение законодательства в области охраны здоровья граждан на территории Кировского района.

Анализ результатов деятельности ГБУЗ Ставропольского края «Кировская районная больница» показывает, что дефицит штатного персонала врачей составляет более 40%, коэффициент совместительства 1,6. По среднему медицинскому персоналу – 30% дефицита при коэффициенте совместительства 1,3. При этом средняя заработная плата врачей выросла по сравнению с 2018 г. на 2,2% и составила 52323 руб. (без учета выплат за COVID), среднего медицинского персонала увеличилась на 10,4% и составила 27023 руб. (без учета выплат за COVID).

При общем падении нагрузки по числу пациентов в среднем на 25% по всем отделениям (за исключением инфекционного отделения, в котором рост пациентов составил 14% и только на 3% компенсировал общее падение нагрузки по отделениям) финансирование учреждения выросло практически на 30%. При этом поступления от приносящей доход деятельности снизились на 4%, а бюджетные поступления из краевого бюджета выросли в 3 раза, за счет территориальной программы ОМС на 12%. Дополнительно полученные денежные средства в сумме 5 млн. 763 тыс. руб. были направлены на укрепление материально-технической базы больницы и дополнительное материальное стимулирование медицинских работников.

Система управления персоналом ГБУЗ СК «Кировская районная

больница» характеризуется соблюдением нормативно-правовых аспектов, нацеленностью на заполнение свободных штатных единиц, своевременное обновление персонала и поддержание высокой квалификации сотрудников.

Персонал разделен на работников здравоохранения (в т.ч. врачи, сестры, акушерки и персонал по уходу), неклинических работников здравоохранения (которые в соответствии с законодательством не являются работниками здравоохранения, но непосредственно связаны с оказанием услуг здравоохранения) и персонал опорных структур. Большинство медперсонала имеет высшее профессиональное образование, различные квалификационные категории, а также сертификат специалиста.

Тем не менее, проведенный анализ выявил ряд проблем в существующей системе управления персоналом, в частности, в системе обучения персонала.

Во-первых, обучение носит узкопрофессиональный характер, отсутствуют курсы деловой этики. Учебные программы не дифференцируются по уровням медицинских работников, нет программ для обслуживающего персонала. Во-вторых, затраты на командирование к месту обучения значительные, более чем в три раза превышают стоимость самого обучения. В результате не соблюдается периодичность повышения квалификации: врачи повышают квалификацию 1 раз в 6 лет, средний медперсонал – 1 раз в 12 лет. Что недопустимо.

Основные выводы по результатам анализа мотивации следующие.

Во-первых, медперсонал ГБУЗ СК «Кировская районная больница» недостаточно хорошо информирован о существующих методах мотивации: 40% медсестер и 30% руководителей не могут сформулировать оптимальные инструменты нематериальной мотивации. Во-вторых, слабо ориентируются в вопросах нормирования труда медицинских сестер.

Для решения выявленных проблем в управлении персоналом ГБУЗ СК «Кировская районная больница», предлагаются мероприятия по

совершенствованию развития и мотивации персонала. Предложения по совершенствованию организации обучения и развития персонала: увеличить количество семинаров среди руководящих работников и специалистов по курсу «Деловая этика руководителя и психология взаимоотношений»; откорректировать содержание учебных программ в соответствии с потребностями различных групп персонала; снизить затраты на повышение квалификации персонала и сократить его периодичность за счет введения систем дистанционного обучения [1].

Для совершенствования мотивации персонала предложено: узаконить ряд организационных моментов, дисциплинирующих руководство и заставляющих его заботиться о своих подчиненных; оптимизировать критерии оценки эффективности деятельности медицинского персонала; проводить анкетирование пациентов на предмет их удовлетворенности качеством услуг до и после совершенствования мотивации персонала; разработать программу обучения работников регистратуры ГБУЗ СК «Кировская районная больница» [2].

Предложенные мероприятия будут иметь как экономический, так и социальный эффект: способствовать созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе ГБУЗ СК «Кировская районная больница» и повышению престижа больницы как работодателя.

Использованные источники:

1. Воронцова, Г.В. Исследование факторов повышения вовлеченности персонала / Г.В. Воронцова, Р.Г. Чумаченко // Kant. – 2017. – № 2 (23). – С. 108-110.
2. Воронцова, Г.В. Исследование теоретических и практических аспектов мотивации персонала на разных стадиях жизненного цикла организации / Г.В. Воронцова, О.Н. Момотова, Ю.Ю. Ноздрина // Экономика и управление (Минск). – 2015. – № 4 (44). – С. 12-15.