(cc) BY

Ленская Юлия Александровна

магистрант

ФГБОУ ВО «Горно-Алтайский государственный университет»

г. Горно-Алтайск, Республика Алтай

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Аннотация*: в статье представлена характеристика существующих стратегий по развитию трудового потенциала учреждения здравоохранения, функционирующего на уровне муниципального образования, проведен анализ возможных направлений применения данных стратегий с практической точки зрения.*

Ключевые слова*: трудовой потенциал, кадровый потенциал, кадры, персонал, медицинский персонал, учреждение здравоохранения.*

В последние годы при обсуждении направлений развития государства все чаще обсуждаются проблемы системы здравоохранения. И, как отмечают исследователи, одной из проблем снижения уровня эффективности оказания медицинской помощи являются проблемы при формировании кадров и развитии трудового потенциала медицинского персонала непосредственно в учреждениях здравоохранения. Речь идет о нехватке медицинского персонала, недостаточном уровне профессиональной компетенции кадров, отсутствии должной системы регулирования труда персонала. Такая проблема, с одной стороны, носит общегосударственный характер, а с другой стороны, является актуальной для практически любого бюджетного учреждения на муниципальном уровне. Таким образом, определение стратегий развития трудового персонала учреждений здравоохранения на местах является важнейшим фактором при решении кадровых вопросов системы здравоохранения в целом, что подтверждает актуальность темы настоящего исследования. Согласимся с К.В. Штоколовой в том,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

что «в условиях растущей конкуренции наличие высококвалифицированных специалистов является неотъемлемым условием эффективной деятельности медицинской организации и оказания услуг высокого качества» [3, с. 24].

Прежде всего, необходимо отметить, что под трудовым потенциалом в широком смысле необходимо понимать такие навыки и умения персонала, которые будут использованы с целью повышения его эффективности, в данном случае с целью повышения качества оказываемых медицинских услуг. В узком понимании трудовой потенциал представляет собой временно высвобожденные трудовые места, которые могут быть заняты работниками здравоохранения в процессе их обучения и развития.

Под стратегией развития трудового потенциала учреждений здравоохранения можно понимать реализацию практических задач, обусловленных управлением кадрами. Как и в любой другой организации, построение стратегии развития трудового капитала учреждения здравоохранения на местном уровне осуществляется в несколько этапов.

Д.А. Романцов выделяет «четыре этапа реализации стратегии по развитию трудового потенциала» [1, с. 223]. Рассмотрим их с точки зрения применения относительно учреждения здравоохранения на муниципальном уровне.

1. Анализ и планирование потребностей в персонале. При этом необходимо учитывать уровень профессионализма сотрудников, а также их категорию. Если применить этот этап в отношении сотрудников учреждения здравоохранения, то руководству необходимо понять, какое количество врачей, среднего и младшего медицинского персонала будет достаточно для эффективного оказания медицинских услуг. При этом необходимо учитывать тот факт, что в каждый отдельный период времени эта цифра может видоизменяться с учетом развития учреждения здравоохранения в целом. Также немаловажным в данном случае является оценка количества персонала не по больнице или другому медицинскому учреждению в целом, а по каждому отделению. Тогда процесс планирования будет, на наш взгляд, более эффективным.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Формирование персонала медицинского учреждения. На этом этапе важным является репутация и имидж учреждения. В современных реалиях России на данном этапе случаются наибольшие затруднения, поскольку условия работы, уровень заработной платы в медицинских учреждениях муниципального уровня значительно уступают не только частным медицинским учреждениям, но и учреждениям федерального значения. С целью привлечения персонала в условиях низкого муниципального финансирования руководству медицинских учреждений данного уровня необходимо разрабатывать другие способы «завлечения» сотрудников. Например, работникам медицинских организаций могут быть предложены дополнительные льготы или компенсации, которые не требуют дополнительных финансовых вложений (более длительный отпуск, график работы с учетом индивидуальных пожеланий, выбор кабинета и т. д.).

3. Следующий этап реализации стратегии предполагает наличие соотношения профессиональных качеств работника с предъявляемыми требованиями. В данном случае речь идет о возможности повышения квалификации, развитии персонала в профессиональной сфере. На наш взгляд, руководство медицинского учреждения должно ориентироваться не только на обязательные курсы по повышению квалификации, которые предусмотрены для работников учреждения здравоохранения каждые пять лет, но и также давать возможность персоналу участвовать или организовывать в самой организации разного рода конференции, семинары, диспуты, круглые столы и т. д. по профессиональным медицинским вопросам. Это позволит развиваться персоналу в профессиональном плане, повысит заинтересованность в работе. Не менее важно, чтобы процесс развития сотрудников был тесно увязан с общим развитием компании.

4. В случае необходимости должна быть предусмотрена стратегия сокращения штатов, наличие которой позволит безболезненно и для учреждения, и для работников пройти этот процесс.

5. «Стратегия, направленная на сохранение персонала и грамотное использование кадров» [2, с. 153]. На наш взгляд, данный пункт предполагает наличие

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

общей системы управления персоналом, разработку ее целей, задач, а также системы планирования по разным аспектам управления кадрами.

Таким образом, мы видим, что стратегия развития трудового потенциала учреждения здравоохранения во многом схожа с аналогичной стратегией для коммерческой организации при учете особенностей бюджетного учреждения как такового. Реализация данной стратегии требует наличия у руководства медицинского учреждения специальных знаний в области управления персоналом, а также грамотно построенной системы управления кадрами. Анализируемая стратегия формируется в несколько этапов, на каждом из которых необходимо учитывать особенности каждого отдельного медицинского учреждения на тот или иной период времени. Тогда данная стратегия будет эффективной.

Список литературы

1. Романцов Д.А. Стратегия развития трудового потенциала / Д.А. Романцов // Аграрная наука в инновационном развитии АПК: материалы Международного молодежного аграрного форума / под ред. В.А. Бабушкина. – 2018. – С. 222–226.

2. Снитко Л.Т. Концептуальные подходы к развитию трудового потенциала организации / Л.Т. Снитко // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2019. – №3 (76). – С. 151–160.

3. Штоколова К.В. Влияние кадрового потенциала на качество медицинских услуг / К.В. Штоколова // Вопросы социально-экономического развития регионов. – 2017. – №1 (2). – С. 20–25.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)