

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УРОВНЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

САДЫКОВА Аделия Нурисламовна

преподаватель

ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»

г. Казань, Республика Татарстан, Россия

В статье рассматриваются особенности совершенствования кадрового менеджмента в системе здравоохранения. Автор изучил систему развития переподготовки медицинского персонала. Здравоохранение является одной из самых трудоемких отраслей. Хорошее здравоохранение удовлетворяет одну из главных потребностей населения – потребность в поддержании и укреплении здоровья.

Ключевые слова: здравоохранение, кадровый менеджмент, методы управления, профессионально-кадровая карьера, система переподготовки кадров.

Работники здравоохранения – это преимущественно люди с высоким уровнем образования. В здравоохранении развитых стран велика роль управленческого персонала (главный врач больницы, заместитель главного врача по работе с персоналом, менеджер и т. д.), которые, имея соответствующее образование, осуществляют общие управленческие функции. В нашей стране необходимость грамотных менеджеров в здравоохранении стала очевидной [4].

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей. Высокий уровень квалификации персонала дает возможность повысить качество услуг и производительность труда. Несоответствие квалификации персонала целям и задачам организации отрицательно скажется на результатах ее деятельности.

Решающим фактором достижения максимального результата деятельности любой организации являются профессиональные качества персонала. Профессиональные качества определяются рядом факторов: общее базовое образование,

специальное профессиональное образование, приобретенные навыки, стаж, опыт работы. Учреждение, имеющее высокий уровень профессиональной подготовки персонала, является хорошо управляемым, стабильным, готовым к внедрению новых методов работы [2, с. 114].

Также требуется изучить влияние обучения на результаты деятельности учреждения. На организационном уровне следует выявить: необходимость планирования и организации обучения других сотрудников учреждения; необходимость дальнейшего обучения сотрудников с целью закрепления и развития полученных навыков; необходимость развития инфраструктуры.

Уровни оценки для определения эффективности инвестиций в обучение приведены в таблице 1.

Значительную роль в системе управления персоналом в учреждении здравоохранения играет оценка. Оценку используют на стадии подбора, что особенно помогает выявить потенциальные возможности сотрудников с точки зрения их дальнейшего использования, определяет эффективность деятельности работника. Под оценкой персонала понимается целенаправленный процесс установления соответствия качественных и количественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места.

Оценка работников является одним из важнейших направлений управления персоналом, так как именно ее результаты являются основой для принятия решений о продвижении, обучении, увольнении работников. В процессе производственной деятельности работник осваивает новые профессиональные, должностные, управленческие, социальные навыки, тем самым повышая ценность человеческого капитала. Успешное продвижение в какой-либо области деятельности работника – это профессионально-квалификационное продвижение или карьера [3].

Профессионально-квалификационное продвижение является основным инструментом развития профессиональной карьеры работника. Планирование карьеры предполагает планирование должностного роста сотрудника от младших должностей к старшим с учетом стажа его работы, роста профессиональной компетенции, результатов труда. Целью управления профессионально-квалификационным продвижением является согласование интересов организации и каждого конкретного работника в направлении накопления и использования человеческого капитала.

Таблица 1

УРОВНИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ОБУЧЕНИЕ

Уровень	Цель оценки	Используемый прием или методика
1. Реагирование (и план действий)	Реакция и степень удовлетворенности участников содержанием и подачей материала	Участники заполняют формы оценки учебной программы и (или) разрабатывают план действий для применения полученных знаний
2. Процесс обучения	В процессе обучения меняются навыки, знания или отношения человека	Тестирование на компьютере или использование письменных тестов
3. Поведение	В результате обучения изменяется поведение человека на работе	Оценка и наблюдение за продуктивностью труда
4. Результаты	Влияние обучения на деловую активность человека	Снижение затрат, повышение производительности труда, повышение качества, снижение затрат времени
5. Эффективность инвестиций в обучение	Сравниваются затраты на проведение учебной программы	Подробный, всеобъемлющий сбор и анализ эффективности затрат. Полезен опыт ведения финансового учета

Встречается множество определений понятия карьера. Сложность и многообразие явления карьеры отражается и в многообразии ее видов. Для классификации видов карьеры можно выделить множество различных оснований, признаков, критериев. Карьеру по среде рассмотрения традиционно делят на внутри-

организационную и межорганизационную. Межорганизационная карьера, означает, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных

способностей, уход на пенсию) последовательно в разных организациях.

Внутриорганизационная карьера – это последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации.

Оба вида карьеры реализуются в трех основных направлениях.

1. Вертикальное направление карьеры – это подъем на более высокую ступень структурной иерархии.

2. Горизонтальное – перемещение в другую функциональную область деятельности или выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре. К горизонтальной карьере можно отнести также расширение задач в рамках занимаемой ступени. Понятие горизонтальной карьеры не означает непременно и постоянное движение вверх по организационной иерархии.

3. Центростремительное – это движение к руководству организацией.

Существует также несколько других видов карьеры.

Внутрипрофессиональная – повышение квалификационного разряда и профессионального мастерства в пределах своей профессии и освоение смежных профессий.

Межпрофессиональная – перемена профессии с целью освоения новой, более сложной или переход на другую профессию примерно равной сложности.

Линейно-функциональная – комплектование квалифицированным персоналом должностей руководителей, повышение содержательности труда, степени ответственности и авторитета сотрудника.

Социальная – связана с переходом из одной категории персонала в другую.

Движение кадров имеет в расстановке персонала принципиальное значение, так как обеспечивает замещение вакантных мест и соблюдение плановой карьеры работников.

Одним из основных лицензионных требований при осуществлении медицинской деятельности является повышение не реже одного раза в 5 лет квалификации

работников, осуществляющих медицинскую деятельность.

Эффективность исследования систем управления во многом определяется выбранными и использованными методами исследования.

Методы исследования представляют собой способы, приемы проведения исследований. Грамотное применение этих методов способствует получению полных и достоверных результатов исследования проблем возникших в организации. Выбор методов исследования, интеграция различных методов при проведении исследования определяется знаниями, опытом и интуицией специалистов, проводящих исследования.

Методы управления – способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей организации [5, с. 130].

Все методы исследования систем управления можно разбить на три большие группы: методы, основанные на использовании знаний и интуиции специалистов; методы формализованного представления систем управления (методы формального моделирования исследуемых процессов) и комплексированные методы [1].

Первая группа – методы, основанные на выявлении и обобщении мнений опытных специалистов-экспертов, использовании их опыта и нетрадиционных подходов к анализу деятельности организации включают: метод «мозговой атаки», метод типа «сценариев», метод экспертных оценок (включая SWOT-анализ), метод типа «Дельфи», методы типа «дерева целей», «деловой игры», морфологические методы и ряд других методов.

Вторая группа – методы формализованного представления систем управления, основанные на использовании математических, экономико-математических методов и моделей исследования систем управления. *К третьей группе* относятся комплексированные методы: комбинаторика, ситуационное моделирование, топология, графосемиотика и др. Они сформирова-

ровались путем интеграции экспертных и формализованных методов.

Таким образом, профессиональное развитие – это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых профессиональных функций и расширение их профессиональной компетенции. Профессиональное развитие персонала осуществляется путем профессионального обучения персонала.

В современном мире знания устаревают каждые несколько лет. Поэтому их необходимо постоянно обновлять и совершенствовать. Для качественного выполнения работы персонал нужно постоянно обучать

новшествами. Сочетание различных форм обучения новшествами не только обеспечивает их полноценное внедрение, но и способствует формированию инновационной восприимчивости коллективов, повышает инновационную активность персонала. Освоение и внедрение нового становится неотъемлемой частью трудового процесса.

Эффективность исследования систем управления определяется выбранными методами исследования. Всю совокупность методов исследования можно структурировать на методы, основанные на использовании знаний и интуиции специалистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Игнатъева А.В.* Исследование систем управления / А.В. Игнатъева, М.М. Максимцев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 167 с.
2. *Марченко О.И.* Управление персоналом / О.И. Марченко, Е.В. Бондаренко, О.И. Бондаренко. – М.: Ось-89, 2004. – 271 с.
3. *Райзберг Б.А.* Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: Инфра-М, 2003. – 168 с.
4. Управление здравоохранением / под ред. В.З. Кучеренко. – М.: Теис, 2001. – 220 с.
5. *Хабриев Р.У.* Лицензирование медицинской деятельности / Р.У. Хабриев, А.С. Юрьев. – М.: МЦФЭР, 2005. – 366 с.

IMPROVEMENT OF THE PROFESSIONAL EDUCATIONAL LEVEL OF MEDICAL PERSONNEL ON HEALTH CARE ENTERPRISES

SADIKOVA Adelia Nurislamovna

Teacher

Kazan Medical College

Kazan, Republic of Tatarstan, Russia

The article examines the specifics of the improvement of personnel management in the health care system. The author studied the system of retraining of medical personnel. Health care is one of the most labor-intensive industries. Good health care meets one of the basic needs of the population - the need to maintain and strengthen health.

Keywords: health care, personnel management, management methods, professional and career career, retraining system.