

билік органдарымен, бизнес-қауымдастықтармен, университеттермен және қайырымдылық ұйымдарымен жұмыс істеуі керек.

Список литературы

1. Мемлекет Басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, 2020 жылғы 1 қыркүйек
2. Hanna, NK, & Knight, P (2011b). Национальные стратегии использования информационных технологий: стремление к трансформации в Сингапуре, Финляндии, на Филиппинах и в Южной Африке. Нью-Йорк: Спрингер.
3. «Электронная трансформация в путешествие по Сингапуру» Джинни Чуа, глава 2 «Национальные стратегии использования информационных технологий», Надя Ханна и Питер Найт (редакторы), 2012, Springer.
4. Удальцова Н.Л. Цифровизация экономических процессов в контексте промышленной революции 4.0. Журнал «Креативная экономика», 13 том, № 1, қаңтар 2019

Кадровая политика в медицинском учреждении как стратегическая основа системы управления персоналом

И.И. Шнайдемиллер¹, Б.К. Джазыкбаева²

¹магистрант 2-го года обучения по специальности «Менеджмент»

² PhD, доцент кафедры «Менеджмент и инновации»
irina.shnaimmiller@mail.ru, baldirgan_keu@mail.ru

^{1,2}Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, г.Караганда

Аннотация: В статье рассмотрена кадровая политика в медицинском учреждении как стратегическая основа системы управления персоналом.

Ключевые слова: Кадровая политика, организации здравоохранения, стратегия, кадровые ресурсы здравоохранения, планирование численности кадров, стратегические задачи кадровой политики.

Кадровая стратегия организации основана на потребностях организации в области управления человеческими ресурсами. Это рынок труда, который позволяет реализовать кадровую стратегию организации. Это связано с тем, что рынок труда мотивирует сотрудников работать с высокой квалификацией, помогает установить прочную связь между вкладом каждого из них и фактическим полученным результатом, что позволяет сотруднику мотивировать и вкладывать больше средств в работу. Кроме того, рынок труда дает сотруднику свободу выбора профессии, отрасли и должности, что снижает текучесть кадров в организации.

Здравоохранение - это система социально-экономических и медицинских мер, направленных на поддержание и улучшение здоровья каждого человека и населения в целом. Это отражает неопределимую роль здравоохранения в социально-экономической системе любой страны в целом, в системе ее жизнеобеспечения, в том числе как фактор национальной безопасности и социально-экономического развития в целом.

В настоящее время организации здравоохранения являются производителями продукции в виде медицинских услуг, основная цель которых - сохранение здоровья человека и нации. Сохраняющиеся проблемы в области кадровых ресурсов здравоохранения требуют использования ресурсов глобального сообщества по обеспечению эффективности прошлых стратегий и кардинальных изменений способы планирования, подготовки, использования, управления и вознаграждения работников здравоохранения [1].

Любая организация имеет свою политику, то есть систему правил, по которым существует сама система в целом и входящие в эту систему люди. По Кибанову А.Я. кадровая политика подразделяется на кадровую политику организации и кадровую политику государства. Кадровая политика государства рассматривается как сформированная стратегия кадровой работы, определенные цели и задачи, научные принципы подбора, развития персонала, усовершенствованные методы и формы работы с персоналом в определенный период развития государства.

В кадровой политике необходимо, прежде всего, сформировать стратегию управления персоналом организации, учитывая стратегию развития организации.

Кадровая политика медицинского учреждения определяет философию и принципы, которые руководство реализует в организации к работникам. Персонал организации – это система, которая определяет цель, форму, методы, критерий работы в организации, которые распространяются на всех сотрудников. В медицинских организациях необходимо применения на практике конкретных методов подбора, расстановки и использования персонала.

В настоящее время основные цели и концептуальные задачи реализации кадровой политики в сфере здравоохранения:

1. Обеспечить развитие интегрированных планов персонала с учетом спроса потребностей в отраслях.
2. Дальнейшее развитие системы непрерывного образования, повышение квалификации медицинских работников через совершенствование системы государственных образовательных видов обучения.
3. Реформирование медицинских кадров и управления персоналом.

Кадровая политика современной организации - сложное многоуровневое социокультурное явление. Он принадлежит к ряду социальных явлений в связи с тем, что сфера управление персоналом - это система социального взаимодействия руководителей с сотрудниками. Эти взаимодействия зависимы от системы ценностей, которая является идеологической основой кадровой политики. Его практическое проявление обнаруживается в нормализации различных аспектов кадровой работы. Управление персоналом обеспечивает адаптацию системы к положениям определенной среды и увеличение проникновения элементов в систему. Политика персонала зависит от взаимодействий управленца и персонала организации. Основа ее модернизации – это поднять уровень культуры персонала. Управление персоналом в современной медицине носит несистемный характер, что выражается в неразвитости и его видов (кадровое прогнозирование, продвижение лидеров, поддержка лидеров организации). Во многих медицинских учреждениях отсутствует полное укомплектование сотрудниками и работают специалисты с недостаточной подготовкой [2].

Управление персоналом в области здравоохранения напрямую связано от социальной направленности государства, одобрения общественностью.

Управление персоналом в сфере здравоохранения должна охватывать следующие взаимосвязанные области:

- прогнозирование числа сотрудников сферы здравоохранения;
- повышение квалификации сотрудников сферы здравоохранения;
- Управление персоналом здравоохранения.

Одним из основных направлений управление персоналом в учреждениях здравоохранения является прогнозирование человеческих потребностей.

Прогнозирование медицинского персонала осуществляется на долгосрочных планах потребностей населения в медицине, здравоохранении, исходя из демографической ситуации, динамики здоровья, естественного движения персонала, характера миграции и задач реструктуризации отрасли. Планирование персонала следует улучшать на основе разработки и применения стандартов. Существующие стандарты должны стать эффективным инструментом устранения региональных, социальных (специальностей) дисбаланса в определении человеческих ресурсов, и для обеспечения сбалансированного взаимодействия.

Усовершенствование человеческих ресурсов требуется в различных квалифицированных рядах медицинских работников.

Предлагаем пути улучшения человеческих ресурсов в сфере здравоохранения:

- устранение дублирующих функций;
- перераспределение функций между разными профессиональными группами медицинского персонала;
- трансформация структуры медицинского персонала;
- оптимизация официальной структуры учреждений здравоохранения на основе использования прогрессивных нормативных актов;
- улучшение технического оснащения.

Эффективность современной управления кадрами является кадровое усиление органов и учреждений здравоохранения на основе этих принципов:

1. Штатные HR-работники указываются количеством сотрудников.
2. Работники в штате укомплектовываются специалистами, прошедшими обучение кадровой политики.
3. Профессиональный и обслуживающий кадры должны решать текущие ситуации.

Основные задачи, стоящие перед сотрудниками службы здравоохранения:

1. Прогнозирование потребности в кадрах по конкретным специальностям и планирование их обучения.

2. Подбор, отбор, обучение, развитие и мотивация сотрудников для эффективного выполнения работы; оценка качества выполненных работ; поощрение, повышение по службе, перевод сотрудников.

3. Помощь в найме медицинских специалистов за счет повышения конкурентоспособности, а также профессионализма.

4. Помощь по трудовым и кадровым вопросам.

Кадровая политика любого медицинского учреждения должна основываться на следующих общих принципах:

- основная цель учреждения - формирование высококвалифицированного, надежного и честного персонала во всех службах и отделениях учреждений здравоохранения, стремящегося работать качественно и оперативно для оказания помощи;

- предоставление каждому сотруднику возможность для личного роста и самореализации;

- обеспечение труда согласно Трудовым кодексом РК.

Необходимо согласовать некоторые аспекты при формировании кадровой политики:

- организационная и кадровая политика - планирование спроса на рабочую силу, развитие структуры и персонала, формирование резерва, политика перевода, назначения;

- создание системы поддержки информационной политики и информационного движения персонала;

- разработка финансовой политики по выделению средств на программы управления персоналом;

- разработка политики развития персонала - планирование развития персонала, профориентация и адаптация, индивидуальное продвижение, командообразование, профессиональное обучение и повышение квалификации;

- разработка политики служебной аттестации - анализ адекватности в укомплектовании персоналом, оценка человеческих ресурсов.

Обязательные условия медицинских учреждениях:

- сплоченность медицинского учреждения.

- сосредоточенность на долгосрочном планировании.

- важность работы сотрудников.

- политика организации по отношению к сотрудникам.

- система функций и рабочих процедур, связанных с сотрудниками.

Список литературы

1. Национальная политика управления кадровыми ресурсами здравоохранения. Утверждена Объединенной комиссией по качеству МЗ РК (протокол No24 от 29.06.2017 г.), Министерство Здравоохранения Республики Казахстан, Нур — Султан — 2017. — 35с.

2. Столяров, С. А. Менеджмент в здравоохранении : учебник для вузов . — 2-е изд., испр. и доп. — М : Издательство Юрайт, 2019. — 764 с.