

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Л.В. Тихонова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

В современном мире для слаженной, отличной работы кадров необходима идеальная кадровая политика. Данная модель кадровой политики с одной стороны, должна соответствовать основным принципам, целям, задачам и миссии организации, с другой стороны, эта модель должна быть нацелена на формирование, развитие и профессиональное совершенствование кадрового потенциала медицинской организации.

Учитывая, что объектом нашего исследования являются социально-трудовые отношения в медицинской организации, которая в свою очередь имеет традиционный тип построения кадровой политики. При формировании кадровой политики медицинская организация сможет дополнять пробелы, связанные с основными проблемами работы с кадрами.

Целью кадровой политики медицинской организации является сохранение и обучение специалистов, обладающих современными знаниями и способных обеспечить качественную, медицинскую эффективность применяемых высоких медицинских технологий и новых методов профилактики, диагностики и лечения, достижение оптимального соотношения численности врачей и среднего медицинского персонала, а также устранение проблем в кадровом обеспечении [1-3]. В связи с этим одним из направлений развития системы оказания медицинской помощи населению и залогом повышения ее эффективности является создание условий для мотивированного труда медицинского персонала.

В рамках данного исследования можно сделать следующие рекомендации по формированию кадровой политики в медицинской организации:

1. Основным приоритетным направлением медицинской кадровой политики должно стать совершенствование системы подготовки и

переподготовки врачей и среднего медицинского персонала. Подготовка медицинских работников должна включать 3 этапа: преддипломный уровень, последипломный уровень, и непрерывное профессиональное развитие.

2. Обеспечить материально-технические условия для работников: современные лабораторное оборудование и библиотеки, центры отработки практических навыков, технические средства для дистанционного обучения; создание условий в медицинских учреждениях и организациях: доступ к современным высококачественным источникам информации.

3. Будущая система аккредитации должна быть привязана к оплате труда, однако уровень заработной платы должен зависеть от текущего качества, ее результатов и последних достижений, а не от квалификации. Для этого необходимо составление и публикация рейтингов врачей и рейтингов медицинских учреждений; контроль качества медицинской помощи по международным показателям (например, доля врачей, которые используют в работе клинические рекомендации профессиональных обществ). Модернизация системы начисления заработной платы - одна из центральных задач для повышения эффективности работы медицинских учреждений. Она должна отражать степень заинтересованности медицинского специалиста в конечных результатах своего труда, а также быть ориентированной на совершенствование управления материальными, кадровыми и финансовыми ресурсами учреждений. Такой подход позволит связать заработную плату с качеством работы медицинских кадров.

4. Эффективным и интересным способом мотивации было бы приглашение в Россию зарубежных специалистов на долгосрочной основе, с целью трансляции опыта нашим врачам, передачи опыта и знаний, а также с целью внедрения новых подходов к лечебному делу.

5. Проводить рефлекссию по организации рабочего времени, нагрузки и организации рабочего места, необходимости компетенций и др., для сотрудников еженедельно, это могут быть индивидуальные консультации или сбор информации через опросник.

6. Поощрять привлечение бизнеса не только для решения задач по материально-техническому обеспечению, но и с целью участия частных клиник в образовательном процессе медицинских кадров.

7. Решающую роль в проведении аккредитации медицинских работников отдать врачебным организациям. Профессиональное медицинское сообщество должно формировать новые требования к уровню квалификации врачей и медицинского персонала, выделять и поощрять наиболее компетентных специалистов, освобождать сферу от наименее квалифицированных работников, тем самым повышая безопасность оказания медицинской помощи для пациентов. Нельзя контроль за качеством оказания медицинской помощи перекладывать на медицинские страховые организации. Решающую роль должны играть сами врачи - через различные формы самоорганизации и корпоративного контроля. Профессиональные врачебные организации должны взять на себя распространение современных медицинских технологий, создание современных систем обеспечения качества. Все это предполагает повышение ответственности врачей.

Таким образом, эффективность деятельности службы управления персоналом зависит от кадровой политики организации, а формирование и реализация кадровой политики обусловлены следующими факторами – общеэкономические, социальные, государственно-правовые, рынок труда (внешняя среда), а также сфера деятельности организации, организационная форма, состояние материально-технической базы, количественные и качественные характеристики персонала (внутренние факторы) [4-6].

Грамотно спланированная кадровая политика медицинской организации приведет к следующим главным результатам: сформируется кадровая система учреждения, повысится уровень и качество жизни сотрудников учреждения, будут созданы условия для развития результативной и эффективной медицинской помощи, повысится качество медицинской помощи.

Список использованных источников:

1. Васяйчева В.А. Развитие механизма управления предприятиями топливно-энергетического комплекса на основе совершенствования кадровой политики: монография. Самара: Изд-во «Самарский муниципальный институт управления», 2012. 140 с.
2. Марценюк В. А. Управление человеческими ресурсами в медицинской организации. Учебное пособие. — М.: Юрайт, 2017. — 142 с.
3. Муравченко В.Б. Некоторые аспекты правового регулирования муниципальной службы в федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Современное право. – 2017. – № 12.
4. Алексеев В.А., Черепанов И.С. Проблемы организации и управления кадровой службой в здравоохранении // Здравоохранение. – 2014. №5. – С. 127-132.
5. Государственная кадровая политика в сфере здравоохранении. Научное издание / Общ.ред. Костина А.А., Пономаренко Б.Т. - М.: Международный издательский центр «Этносоциум», 2015. – 96 с.
6. Дмитриев Ю., Краев А. Управление персоналом в современных условиях. – Владимир, Собор, 2014. – 272 с.