

Волкова А.В.,

студент магистратуры

2 курс, факультет «Управление персоналом»

Институт менеджмента

Россия, г. Оренбург

Научный руководитель: Шестакова Е.В.,

Доктор экономических наук,

доцент кафедры «Управления персоналом, сервиса и туризма»

Оренбургский государственный университет

Россия, г. Оренбург

РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

***Аннотация:** Данная статья посвящена основным проблемам и принципам реализации кадровой стратегии в сфере здравоохранения.*

***Ключевые слова:** Кадровая стратегия, Принципы кадровой стратегии, Совершенствование кадровой стратегии.*

***Annotation:** This article is devoted to the main problems and principles of implementing a personnel strategy in the healthcare sector.*

***Key words:** HR strategy, HR strategy, HR strategy improvement.*

На сегодняшний день, кадровая стратегия является одним из важнейших элементов в системе управления организацией. Кадровая стратегия позволяет определить направление развития предприятия.

Кадровая стратегия организации представляет собой совокупность основных подходов организации к разработке системы воздействия на персонал для реализации выработанной стратегии развития организации. [1]

Стратегическое управление персоналом решает следующие задачи:

1. Обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией.

2. Формирование внутренней среды организации таким образом, что внутриорганизационная культура, ценностные ориентации, приоритеты в потребностях создают условия и стимулируют воспроизводство и реализацию трудового потенциала и самого стратегического управления.

3. Исходя из установок стратегического управления и формируемых им конечных продуктов деятельности можно решать проблемы, связанные с функциональными организационными структурами управления, в том числе управления персоналом. Методы стратегического управления позволяют развивать и поддерживать гибкость оргструктур.

4. Возможность разрешения противоречий в вопросах централизации-децентрализации управления персоналом. Одна из основ стратегического управления — разграничение полномочий и задач как с точки зрения их соответствия стратегии, так и иерархического уровня их исполнения.

Применение принципов стратегического управления в управлении персоналом означает концентрацию вопросов стратегического характера в службах управления персоналом и делегирование части оперативно-тактических полномочий в ведение функциональных и производственных подразделений организации. [2]

В российском здравоохранении существует ряд кадровых проблем, таких как дефицит профессиональных кадров, отсутствие моральных и материальных стимулов для повышения квалификационного уровня работников, совершенствование системы планирования кадрового состава учреждения.

Кадровая динамика в сфере здравоохранения обусловлена неудовлетворенностью, с одной стороны, медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений своей работой и ее результатами, а с другой, руководителей структур здравоохранения востребованностью кадров и эффективностью их профессиональной деятельности.

Совершенствование кадровой стратегии в сфере здравоохранения возможно в условиях взаимосвязанной работы управленческого персонала с медицинскими работниками. Одним из стратегических направлений работы с кадрами в условиях модернизации системы здравоохранения является совершенствование перспективного кадрового планирования, что возможно при получении достоверной информации о медицинском персонале. [3]

На сегодняшний день, одно из решений реализации кадровой стратегии происходит путем получения актуальной информации из базы данных регистра медицинских работников о кадровом составе медицинских учреждений. Регистр позволяет осуществить прогноз кадрового состава, структуру и потребность субъекта в кадровых ресурсах, эффективность управления внутри организации.

Таким образом, внедрение современных информационных систем обеспечивает формирование достоверной базы данных, мониторинг кадровых процессов, эффективное кадровое планирование в сфере здравоохранения.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Кибанов А.Я., Управление персоналом: учебник для бакалавров /— 3-е изд., перераб. и доп.— М.: ИНФРА-М, 2005. — 203 с.
2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2011. – 304 с.
3. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. Москва: Проспект, 2012. 64 с.
4. Костин А., Пономаренко Б. Стратегия кадровой политики как основа модернизации российского здравоохранения // ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА, 2015, №4.