

Волкова А.В.,

студент магистратуры

3 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

РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

***Аннотация:** Данная статья посвящена проблемам здравоохранения и взаимосвязи кадровой политики с улучшением системы здравоохранения Оренбургской области.*

***Ключевые слова:** Кадровая политика, методы кадровой политики, роль кадровой политики в здравоохранении.*

***Annotation:** This article is devoted to health problems and the relationship of personnel policy with improving the health system of the Orenburg region.*

***Key words:** Personnel policy, personnel policy methods, the role of personnel policy in healthcare.*

На современном этапе развития российского здравоохранения основную роль играет оказание качественных медицинских услуг населению и высокий профессионализм работников. Основная задача и миссия медицинских учреждений – сохранение здоровья нации.

На качество оказываемой помощи и квалификацию работников здравоохранения непосредственно влияет кадровая политика учреждения и системы здравоохранения в целом. Кадровая политика представляет собой систему управленческих решений для достижения высокого результата работы сотрудников здравоохранения.

Необходимым условием достижения главной цели здравоохранения – обеспечения равного доступа каждого гражданина к качественной медицинской помощи – является проведение эффективной кадровой политики в отрасли, в том числе обеспечение оптимального распределения трудовых ресурсов в соответствии с трехуровневой системой оказания медицинской помощи населению Российской Федерации и построение современной системы непрерывного образования посредством совершенствования организации профессиональной подготовки, повышения квалификации медицинских и фармацевтических работников [1].

В последние годы в субъектах Российской Федерации проводятся мероприятия по созданию условий для привлечения и сохранения медицинских кадров. Часть предложений субъектов Российской Федерации по реализации мер социальной поддержки врачебного состава носит местный характер и не распространяется на всю систему здравоохранения [2].

Система здравоохранения Оренбургской области представлена Министерством здравоохранения Оренбургской области, которое обеспечивает проведение в субъекте РФ государственной политики в сфере охраны здоровья граждан, а также отдельных направлений кадровой политики в учреждениях здравоохранения.

В Оренбургской области реализация кадровой политики в сфере здравоохранения представлена государственной программой «Развитие здравоохранения Оренбургской области» на 2014 - 2020 годы области от 12 ноября 2013 г. № 1042-пп. (с изменениями на 24.12.2015), региональная программа «Модернизация здравоохранения Оренбургской области» на 2011-2016 гг. [3]

Одной из главных проблем в здравоохранении Оренбургской области является дефицит высокопрофессиональных и узконаправленных специалистов, а также квалифицированных молодых специалистов. В связи с этим, в последние годы происходит стабильное сохранение рабочих мест работниками предпенсионного и пенсионного возраста. Во многих медицинских учреждениях Оренбургской области на сегодняшний день отсутствует система качественной подготовки специалистов, использование современного оборудования и информационных технологий в работе, система стимулирования персонала.

Для решения проблемы с отсутствием кадров в области здравоохранения необходимо проводить существенные изменения, с применением управленческих решений и актуальных методов кадровой политики, так как медицинские кадры главное звено системы здравоохранения государства в целом.

Одним из эффективных методов кадровой политики может стать «правильная» адаптация молодых специалистов, применение материальных и нематериальных стимулов и регулярная оценка профессиональных качеств медицинского работника. Обучение персонала на местах и внедрение информационных технологий существенно снизит загруженность персонала и повлечет за собой повышение продуктивности. Стратегия развития персонала - актуальное решение проблемы в системе здравоохранения, что непрерывно связывает кадровую политику с основной миссией медицинских учреждений и обеспечивает гарантии на улучшение здоровья всей нации.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Муниципальное управление: Учебное пособие для вузов/А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, Е.С. Савченко и др.; Под общ. ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева; Академия наук социальных технологий и местного самоуправления. М.: Муниципальный мир, 2003. - 256 с.

2. Отставных Д.В. Проблемы кадрового обеспечения отрасли здравоохранения в современных условиях. 2012 год. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fesmu.ru/voz/20124/2012405.aspx/>
3. Государственная программа «Развитие здравоохранения Оренбургской области» на 2014-2020 годы: постановление Правительства Оренбургской области от 12 ноября 2013 г. № 1042-пп.
4. Костин А., Пономаренко Б. Стратегия кадровой политики как основа модернизации российского здравоохранения // ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА, 2015, №4.
5. Менеджмент в здравоохранении: учеб.пособие / под ред. М.М. Мухамбекова. – М.: РУДН, 2012. – 63 с.