

Сумський державний університет
Медичний інститут
Кафедра громадського здоров'я

Менеджмент медичного персоналу



Д. м. н., професор
Сміянов В.А.

**Мистецтво керування людьми – найважче
з усіх мистецтв**

Проблема управління людськими ресурсами (кадри, персонал) та кадровий дефіцит персоналу в галузі охорони здоров'я ВООЗ визнає як «глобальний ризик»; нині в цілому світі не вистачає в середньому 7,2 млн. фахівців медичної сфери.



Для вирішення цих проблем створено
Глобальну стратегію розвитку кадрових
ресурсів охорони здоров'я: трудові ресурси
на 2016–2030 роки (WHO Global Strategy on
Human Resources for Health 2016–2030).



**Головна мета ВООЗ у процесі реалізації
кадрової політики полягає у підготовці
необхідного кваліфікованого персоналу та
забезпеченні ним закладів охорони здоров'я.**



Ключовою проблемою в сучасному стані соціально-економічного розвитку є проблема **управління персоналом, оскільки саме злагоджена система керування людськими ресурсами в будь-якій організації є основним аспектом їх конкурентоспроможності.**

Управління персоналом – це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи.



Майбутнє національної системи охорони здоров'я та її постійний розвиток безпосередньо залежать від її фахівців, які використовують свої здібності та навички, намагаються досягнути самовдосконалення та є вмотивованими до успішної професійної діяльності.



Менеджмент персоналу як процес керівництва трудовим колективом є повсякденною реальністю. Цей процес здійснюється спеціально підготовленими працівниками апарату управління, що дає підстави розглядати його як важливу сферу практичної діяльності.

Світова практика свідчить, що найбільших успіхів у бізнесі, досягають ті організації, в яких керівники мають хорошу підготовку в галузі управління взагалі і менеджменту персоналу зокрема.



Міжнародний досвід, зокрема досвід Всесвітньої організації охорони здоров'я, свідчить про те, що серед організаційних змін, метою яких є підвищення ефективності системи охорони здоров'я, найбільшого успіху досягають дії, що проводяться в галузі управління кадрами.



Менеджмент персоналу як об'єктивне соціальне явище і сфера професійної діяльності

Менеджмент персоналу слід розглядати як системно організований процес відтворення і ефективного використання персоналу самоврядної організації.

Провідними цілями менеджменту персоналу є:

- підвищення ефективності функціонування організації;**
- поліпшення якості трудового життя персоналу.**



Основним змістом менеджменту персоналу є багатогранний процес впливу суб'єкта на об'єкт управління. Структуру цього впливу складають методи управління людьми на виробництві: адміністративні, економічні, правові та соціально – психологічні.

Формою менеджменту персоналу є складний комунікативний процес, що відбувається між суб'єктом і об'єктом, починаючи від бесіди з претендентом на вакантну посаду і закінчуючи оцінюванням діяльності трудових колективів та індивідів.

Управлінський апарат організації як інтегрований суб'єкт менеджменту персоналу виконує різні функції, які умовно можна поділити на загальні та специфічні.

До групи загальних функцій належать:

- планування;**
- організація;**
- мотивація;**
- контроль.**

Їх виконують усі керівники, незалежно від рівня управління.

Перелік специфічних функцій завдань та обов'язків міститься у «Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників».

Менеджмент персоналу (рівні)

На нижчому рівні управління (виробнича дільниця, функціональний підрозділ) відбувається безпосереднє керівництво виконавцями.

Менеджмент персоналу (рівні)

На середньому рівні (великий цех, філіал підприємства) вирішуються питання планування виробництва, нормування праці, організації діяльності, оплати праці, заміщення вакантних посад.

Менеджмент персоналу (рівні)

На верхньому рівні розробляються стратегія менеджменту персоналу як функціональна складова генеральної стратегії організації, формулюється політика менеджменту персоналу, визначаються обсяги інвестування в розвиток персоналу.

Стратегія менеджменту персоналу визначає істотні кількісні та якісні зміни в структурі персоналу на перспективу: -

- збільшення або скорочення чисельності;
- зміни у професійно-кваліфікаційний структурі працівників;
- зміни в обсягах інвестицій в людські ресурси тощо.



Політика менеджменту персоналу – це комплекс концептуальних засад роботи з персоналом, послідовне дотримання яких сприяє забезпеченню організації конкурентоспроможним персоналом.

Політика менеджменту персоналу має враховувати інтереси роботодавця і найманих працівників.

Засоби менеджменту персоналу – включають широке коло речей, використовуваних для практичного управління людьми у сфері спільної праці:

- інтелект, кваліфікація, управлінські здібності;
- фінанси підприємства;
- матеріально – технічне оснащення;
- нормативно – правове забезпечення;
- інформація, інформаційні системи і технології в управлінні.

Якість трудового життя персоналу характеризують наступні показники і критерії:

- рівень і динаміка реальних трудових доходів;**
- гарантії збереження робочого місця;**
- умови праці;**
- змістовність трудового процесу;**
- рівень побутового та медичного обслуговування на виробництві тощо.**

Об'єкт менеджменту персоналу – широке поняття, воно охоплює організацію як єдине ціле, кожен структурний підрозділ незалежно від кількості ієрархічних рівнів управління, первинні трудові колективи, кожного найманого працівника незалежно від статусу в організації.

Суб'єктами менеджменту персоналу в організації є: лінійні й функціональні керівники всіх рівнів управління та працівники виробничих і функціональних підрозділів.

Принципи менеджменту персоналу

Системність – реалізація системного підходу в управлінні організацією як цілісним соціальним організмом, структурними підрозділами й виконавцями.

Єдиноначальність – чіткий розподіл повноважень між керівниками та структурними підрозділами по вертикалі й горизонталі, адміністративну підпорядкованість лише одному керівникові.

Соціальне партнерство – взаєморозуміння, баланс інтересів, соціальна згода між робітником (трудовим колективом) та роботодавцем.

Принципи менеджменту персоналу

Планомірність – скоординованість й синхронність всіх процесів, операцій, дій задля недопущення порушень ритму виробництва, втрат робочого часу й інших ресурсів, погіршення якості продукції.

Економічна ефективність – інвестиції у розвиток персоналу, витрати на оплату праці й утримання робочих місць з огляду на їх віддачу, окупність.

Принципи менеджменту персоналу

Демократизм – поєднання єдиноначальності начальника з участю найманих працівників.

Економічна зацікавленість – створення гнучкої системи стимулів, яка спонукала б працювати з повною віддачею.

Соціальна доцільність – соціально виправдані і обґрунтовані умови праці, дії, заходи керівництва задля задоволення людини роботою.

Основні завдання менеджменту персоналу

- 1. планування чисельності та професійно-кваліфікаційної структури персоналу;**
- 2. планування витрат на персонал;**
- 3. аналіз робіт і формування вимог до працівників;**
- 4. професійний підбір та найм персоналу;**
- 5. виробнича і соціальна адаптація новоприйнятих працівників;**

Основні завдання менеджменту персоналу

6. поділ і кооперування праці, делегування повноважень, регламентація посадових обов'язків;

7. розвиток персоналу;

8. організація і обслуговування робочих місць;

9. охорона праці, збагачення та полегшення праці;

10. нормування праці, забезпечення ефективного використання робочого часу;

Основні завдання менеджменту персоналу

- 11. планування трудової діяльності колективів та індивідів;**
- 12. регулювання трудової діяльності персоналу;**
- 13. застосування ефективних систем матеріального і морального стимулювання праці;**
- 14. контроль і оцінювання діяльності працівників;**
- 15. розвиток соціального партнерства;**
- 16. формування і здійснення ефективної соціальної політики в організації;**

Основні завдання менеджменту персоналу

- 17. забезпечення ефективної роботи служби персоналу;**
- 18. підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі;**
- 19. вивільнення персоналу.**

Сфери менеджменту персоналу

Управління працею



Сфери менеджменту персоналу

Управління кадрами



Сфери менеджменту персоналу

Управління соціально-демографічними процесами



Персонал

Це особовий склад організації, що включає всіх найманих працівників, а також працюючих акціонерів і власників.



Основу стратегії та політики менеджменту персоналу в сучасних умовах має складати зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, які стоять перед організацією.

Набуття автономності закладами в адміністративній діяльності, можливість залучення коштів з різних джерел тощо, зумовлюють необхідність повного та оптимального використання кадрового потенціалу медичних організацій. Завдяки умінню управлінців його можна перетворити на конкурентну перевагу організації і досягнути поставлених цілей на ринку.

Медичний персонал розглядається як **стратегічний капітал**, більша частка усіх капіталовкладень в галузь охорони здоров'я у світі спрямовується саме на кадрове забезпечення.

Характеристики кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я :

- кількісні (чисельність, склад, структура, вік, стаж роботи, укомплектованість, плинність та рівень ротації кадрів, рентабельність та продуктивність праці);
- якісні (фізичний, психологічний, адаптаційний, інтелектуальний, етичний, духовнотворчий, кваліфікаційний, організаційний потенціали).

Удосконалення процесу управління персоналом в системі управління медичним закладом дасть змогу ефективно управляти людськими ресурсами, що принесе як економічні, так і соціальні результати індивіду, колективу, організації загалом.

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

