



**Кемеровская государственная
медицинская академия**

**Эффективность
управления медицинской
организацией и пути ее
повышения**

Кемерово
КемГМА
2009

Коллектив авторов

**Эффективность управления
медицинской организацией
и пути ее повышения**

«БИБКОМ»

2009

УДК 614.2(075.8)

ББК 51.1

Коллектив авторов

Эффективность управления медицинской организацией и пути ее повышения / Коллектив авторов — «БИБКОМ», 2009

Учебное пособие «Эффективность управления медицинской организацией и пути ее повышения» составлено в соответствии с учебной программой дисциплины «Организация здравоохранения и общественное здоровье» и предназначено для студентов лечебного, педиатрического, медико-профилактического и стоматологического факультетов. Данное учебное пособие может быть использовано на этапе последиplomной подготовки специалистов. Учебное пособие содержит теоретические основы управления, методику анализа эффективности управления учреждением. В нем рассмотрены пути повышения эффективности управления организацией на примере санаторно-реабилитационного центра. Пособие подготовлено с использованием материалов дипломной работы М. В. Коцюрко «Эффективность управления организацией и пути ее повышения». Научный руководитель А. В. Товкач.

УДК 614.2(075.8)

ББК 51.1

© Коллектив авторов, 2009

© БИБКОМ, 2009

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	7
1.1. Концепция управления персоналом на предприятии	7
1.2. Основные этапы процесса организации управления предприятием	9
Конец ознакомительного фрагмента.	10

Эффективность управления медицинской организацией и пути ее повышения. Учебное пособие

ВВЕДЕНИЕ

Россия переживает период коренных преобразований и потрясений в общественной жизни и, прежде всего, в экономике. Негативные стороны социально-экономической и политической ситуации в стране, кризис системы здравоохранения отрицательно сказываются на состоянии здоровья населения, а здоровье должно рассматриваться как ресурс, необходимый для производства материальных благ. Современное здравоохранение, призванное сохранять этот ресурс, характеризуется недостаточным финансированием и ресурсным обеспечением, низкой эффективностью деятельности учреждений здравоохранения, неадекватным качеством медицинской помощи на фоне довольно высокой обеспеченности населения врачами и больничными койками.

Обеспечить эффективную деятельность учреждений здравоохранения в нынешних условиях может только эффективное управление теми ограниченными ресурсами, которые направляются на здравоохранение.

Система здравоохранения является некоммерческой структурой, однако, вводя в действие новые виды услуг, необходимо повышать уровень культуры обслуживания, сосредоточивая внимание на эффективном управлении ресурсами и непрерывном повышении качества оказания медицинской помощи. Основными целями управления здравоохранением является клиническая эффективность и рентабельность. Поэтому необходимо в настоящее время достигать улучшения качества оказания услуг в рамках установленного уровня расходов.

Функционирование современных предприятий предъявляет высокие требования ко всем руководящим работникам. Главная особенность работы руководителя состоит в том, что задачи развития и совершенствования организации руководитель решает в организационном аспекте воздействия на людей, которые непосредственно должны решать поставленные задачи. Сегодня мы нуждаемся в творчески мыслящих руководителях, умеющих анализировать ситуации, четко формировать цели и выявлять альтернативы, способных формировать сплоченность подчиненных и благоприятный микроклимат в коллективе.

В условиях перехода к рынку особенность труда руководителя заключается в творческом характере и предприимчивости. Для эффективного управления организацией в настоящее время руководителям должны быть присущи два основных качества: умение отчетливо предвидеть и умение эффективно действовать. С этим связана актуальность вопросов, как руководителям подняться на уровень современных требований и как руководители должны строить свою работу, чтобы их деятельность, их труд были эффективными.

Занимаясь текущими вопросами, руководитель зачастую не имеет времени на стратегические, что очень важно для эффективного управления и развития предприятия. В управлении есть закономерность – чем лучше проведена организация в форме регламентирования, нормирования, тем реже возникает необходимость решать частные вопросы управления.

Поэтому цель данной работы: определить, в чем заключается эффективность управления организацией, а также проанализировать и найти пути повышения эффективности управления.

Настоящая работа ставит три задачи:

1. На основе теории управления углубить знания о характере и содержании труда руководителя, дать определение эффективности труда в сфере управления.
2. Проанализировать эффективность управления на примере окружного санаторно-реабилитационного центра города N-ска.
3. Определить пути повышения эффективности управления учреждением.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Концепция управления персоналом на предприятии

Управление персоналом включает в себя способы и методы активного воздействия на человека для достижения поставленных целей. Оно подразделяется на управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами и управление человеческим капиталом.

Управление трудовыми ресурсами – это технократический подход к человеку в организации, при котором не учитываются ни личностные, ни профессиональные качества человека, ни его возможности и способности.

Управление человеческими ресурсами охватывает всю жизнедеятельность человека, как в организации, так и за ее пределами.

Управление человеческим капиталом – кроме интересов и потребностей человека учитываются его потенциальные способности и возможности, разрабатываются различные мероприятия, направленные на активизацию человека.

Управление персоналом на предприятии – это вид деятельности, который позволяет реализовать, обобщить широкий спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учитывающий личный фактор в построении системы управления персоналом предприятия. Можно выделить три фактора, оказывающих воздействие на людей на предприятии.

Первый – иерархическая структура предприятия, где основное средство воздействия – это отношения начальник – подчиненный, давление на человека сверху, принуждение, контроль над распределением материальных благ.

Второй – культура, то есть вырабатываемые обществом, предприятием, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности, заставляют индивида вести себя так, а не иначе без видимого принуждения.

Третий – рынок – сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и покупателя.

Эти факторы воздействия – понятия достаточно сложные и на практике редко реализуются в отдельности. Какому из них отдается приоритет, таков и облик экономической ситуации на предприятиях.

При переходе к рынку происходит медленный отход от иерархического управления, жесткой системы административного воздействия, практически неограниченной исполнительной власти к рыночным взаимоотношениям, отношениям собственности, базирующимся на экономических методах. Поэтому необходима разработка принципиально новых подходов к приоритету ценностей. Главное внутри предприятия – работники, а за пределами – потребители продукции и услуг. Необходимо направить мотивацию трудящегося на потребителя, а не на начальника, на прибыль, а не на расточительство; на инициативу, а не на бездумное исполнение. Перейти к социальным нормам, базирующимся на здоровом экономическом смысле, не забывая о нравственности. Иерархия отойдет на второй план, уступая место культуре и рынку.

Безусловно, структура службы управления персоналом во многом определяется характером и размерами предприятий, особенностями выпускаемой продукции. На мелких и средних предприятиях многие функции по управлению персоналом выполняют преимущественно линейные руководители, а на крупных – формируются самостоятельные структурные подразделения по реализации функций.

В зависимости от размеров предприятий состав подразделений меняется: на мелких предприятиях одно подразделение может выполнять функции нескольких подсистем, а на крупных – функции каждой подсистемы, как правило, выполняет отдельное подразделение.

Управление персоналом на предприятии предполагает выполнение следующих работ:

1. Планирование персонала: разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах.

2. Набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям.

3. Отбор: оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора.

4. Определение заработной платы и льгот: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих. Разработка систем оплаты труда осуществляется в рамках системы мотивации труда на предприятии.

5. Профорientация и адаптация: введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работника понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку.

6. Обучение: разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы.

7. Оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведение ее до работника.

8. Повышение, понижение, перевод, увольнение: разработка методов перемещения работников на должности с большей или меньшей ответственностью, развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма.

9. Подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе: разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

Обобщение опыта отечественных и зарубежных предприятий позволяет сформулировать главную цель системы управления персоналом: обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития. В соответствии с этим формируется система управления персоналом предприятия.

1.2. Основные этапы процесса организации управления предприятием

В понятие «организация управления» входит системный комплекс задач и работ по формированию структуры управления предприятием, созданию инструкций, положений, планов, в результате работы которых структура управления предприятием становится адекватной требованиям внешней среды и производственной структуры предприятия.

Системный комплекс задач и работ процесса организации управления предприятием, взаимоувязанный в пространстве и времени, можно разделить на ряд последовательных этапов. Основные задачи, решаемые на предыдущих этапах, являются исходными данными для решения задач на последующих.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.