

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Разработка стратегии управления персоналом (на примере ГБУЗ «Бюро судебно-медицинской экспертизы Департамента здравоохранения города Москвы)».**

Слайд 2

Целью работы является разработка стратегии управления персоналом в ГБУЗ «Бюро судмедэкспертизы».

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, основная функция ГБУЗ "Бюро судебно-медицинской экспертизы Департамента здравоохранения Москвы" – производство судебно-медицинских экспертиз и исследований по направлениям и постановлениям правоохранительных органов. Результаты судебно-медицинской работы имеют также существенное значение и для улучшения качества оказания медицинской помощи населению, поскольку являются ценным источником верифицированной секционной информации о качестве диагностики и лечения.

Начнем с рассмотрения численности трудовых ресурсов, а также динамику их движения в период 2017-2018 гг. Численность трудовых ресурсов стабильно на 4-6% растет из года в год, что говорит о равномерном увеличении объемов реализации медицинских услуг, несмотря даже на финансовые проблемы в экономической сфере.

Далее Квалификационная структура трудовых ресурсов ГБУЗ «Бюро СМЭ» представлена на нижнем рисунке. Так, согласно рисунку, квалификационная структура трудовых ресурсов представлена: врачи – 374 чел., или 30%; средний м/п – 323 чел., или 26%; младший м/п – 330 чел., или 27%.

Слайд 4

Далее возрастная структура трудовых ресурсов ГБУЗ «Бюро СМЭ» представлена на верхнем рисунке. Проанализируем структуру трудовых ресурсов ГБУЗ «Бюро СМЭ» по возрасту. Возраст персонала компании распределен следующим образом: 18-24 года – 57 чел., или 4%; 24-30 лет – 159 чел., или 11%; 30-35 лет – 237 чел., или 16%; 35-40 лет – 344 чел., или 33 %; 40-45 лет – 188 чел., или 13%; 45-50 лет – 162 чел., или 11 %; старше 50 лет – 327 чел., или 22%. Таким образом, основной контингент ГБУЗ «Бюро СМЭ»- сотрудники в возрасте от 30 лет и старше.

Далее проанализируем структуру трудовых ресурсов ГБУЗ «Бюро СМЭ» по уровню образования, было выявлено, что есть лица с высшим образованием, незаконченным высшим образованием и средне-специальным образованием.

Образовательная структура трудовых ресурсов представлена на нижнем рисунке. Высшее образование имеют 45% персонала. Незаконченное высшее образование имеют 15% персонала, а средне-специальное образование – 40% персонала. Таким образом, можно сделать вывод о достаточно высоком уровне образования трудовых ресурсов ГБУЗ «Бюро СМЭ».

Слайд 5

Далее, проанализируем структуру трудовых ресурсов ГБУЗ «Бюро СМЭ» по стажу работы в исследуемом учреждении, которая представлена на рисунке. Как видно из рисунка большая часть трудовых ресурсов ГБУЗ «Бюро СМЭ» обладает опытом работы в этой сфере: до 6 месяцев до 1 года стаж имеют 370 чел., или 25%; от 1 года до 2 лет – 495 чел., или 34%. Основным показателем качества системы управления персоналом является текучесть кадров. Рассмотрим текучесть кадров в данной организации в таблице.

Слайд 6

Для определения впоследствии управленческих решений по факту снижения показателя текучести трудовых ресурсов ГБУЗ «Бюро СМЭ», следует понять причины увольнения работников. Для этого отделом кадров проводится диагностика с помощью анкет увольняющегося сотрудника. Все анкеты за двухлетний период 2017-2018 гг. были изучены и проанализированы. Данные о причинах увольнения трудовых ресурсов ГБУЗ «Бюро СМЭ» сведены в верхнюю таблицу. Из приведенных показателей в таблице видим, что ряд увольнявшихся сотрудников среди прочих причины отмечали основные причины: «слабая мотивация» - 42-43%, «отсутствие профессионального развития» - 22%. Для характеристики движения трудовых ресурсов ГБУЗ «Бюро СМЭ» рассчитаем и проанализируем динамику. Результаты отобразим в нижней таблице.

Слайд 7

Итак, текучесть кадров - одна из часто встречающихся проблем, с которой сталкиваются современные российские предприятия. На исследуемом предприятии уровень текучести гораздо выше нормативного. Причины увольнения персонала приведены графически на рисунке. Как следует из анализа причин увольнения, чаще всего такими причинами являются слабая мотивация (42%), отсутствие профессионального развития (22%), плохие условия труда (16%). В случае текучести кадров издержки становятся значительными и возрастают с увеличением оттока кадров. Издержки связаны с затратами на обучение принятого на работу сотрудника, потерями, вызванными проведением процедуры найма работников на вакантное рабочее место, потерями рабочего времени. Текучесть кадров ухудшает многие производственные показатели, происходящие в учреждении. Система управления трудовыми ресурсами в учреждении строится на кадровой политике.

Слайд 8

Далее рассмотрим технологии кадровой политики ГБУЗ «Бюро СМЭ». В ГБУЗ «Бюро СМЭ» при необходимости в кадрах отбор ведется из внешних источников и внутренних источников. Оба эти источника отбора имеют как положительную, так и отрицательную сторону, рассмотрим эти источники в таблице. Таким образом, внешний источник отбора дает более широкие возможности выбора работников, чем отбор из числа действующих сотрудников. А приток новых кадров дает импульс к активному действию старых сотрудников. Но при всем этом имеются более высокие затраты на отбор сотрудников, велика возможность ошибки. Но самое главное у опытных работников нет возможности служебного роста, из-за постоянного притока новых кадров, что ведет к большой текучести кадров среди штатных сотрудников. За 2017 и 2018 год зафиксировано всего 6 продвижений по службе.

Слайд 9

Далее мы установили, наибольшее влияние на отрасль услуг, оказываемых ГБУЗ «Бюро СМЭ», оказывают технологические, социальные и экономические факторы, чуть меньше – политические и экологические. Для оценки сильных и слабых сторон ГБУЗ «Бюро СМЭ» проведём SWOT -анализ. В Таблице представлен SWOT-анализ, который включает в себе матрицу сильных и слабых сторон организации, а также угроз и возможностей.

Таким образом, очевидно, в настоящее время в учреждении отсутствует выраженная программа действий в отношении персонала, работа с персоналом сводится к ликвидации негативных последствий, руководство осведомлено о персонале на уровне информационной справки, анализ же кадровой ситуации в организации отсутствует полностью. Все это свидетельствует о том, что в ГБУЗ «Бюро СМЭ» сформировалась пассивная политика управления персоналом, требующая введения новых концептуальных решений.

Слайд 10

Итак, на российском рынке сейчас есть много программ для учреждений, которые способствуют правильному развитию и расстановки кадров в учреждении. Одна из таких аналитическая информационная система «Визари» (АИС «Визари») – универсальная платформа с открытым исходным кодом для организации эффективного управления предприятием любого масштаба. АИС «Визари» повышает эффективность реализации организационной стратегии предприятия или организации по интеграции производства и операций, управлению трудовыми ресурсами, финансовым менеджментом и управлению активами, за счёт непрерывной балансировки и оптимизации ресурсов посредством специализированного интегрированного пакета прикладного программного обеспечения, обеспечивающего общую модель данных и процессов для всех сфер деятельности. Схематично версия программной платформы АИС «Визари», разработанная для крупных предприятий государственного и корпоративного секторов, представлена на рисунке. Таким образом, ГБУЗ «Бюро СМЭ»

рекомендуется внедрить информационную систему АИС «Визарь» для повышения эффективности управления персоналом.

Слайд 11

Таким образом, нами предложен перечень основных мероприятий по совершенствованию мотивационных и адаптационных процессов, для введения своей стратегии развития персонала и улучшения внутреннего состояния ГБУЗ «Бюро СМЭ»:

1. Введение должности в штатное расписание специалиста по управлению персоналом.
2. Разработка предложений по изменению существующей мотивации, с последующим введением нематериальной мотивации сотрудников.
3. Разработка положений и локально-нормативных актов по оптимизации процессов мотивации и адаптации.
4. Формирование «прозрачной» для работников схемы оплаты труда.
5. Разработка корпоративной политики ГБУЗ «Бюро СМЭ».

Далее были произведены экономические расчёты по внедрению стратегии по управлению персоналом ГБУЗ «Бюро СМЭ». В результате расчетов экономической эффективности были получены следующие данные:

- чистая прибыль от оказания медицинских и немедицинских услуг составит 66226801,8 руб. и возрастет на 76,7%;
- экономическая эффективность составит 28749649,64 руб.;
- срок окупаемости вложений равен 0,09 лет или примерно 1,1 мес.

Таким образом, экономическая эффективность предложенных мероприятий имеет положительное значение, так как требует минимального количества денежных средств.

Итак, в целях улучшения условий для успешного функционирования организации, формирования положительного имиджа, получения конкурентных преимуществ на рынке, оздоровления морально-психологического климата, повышения работоспособности и профессиональной активности сотрудников экономически выгодно мотивировать работников и постоянно совершенствовать мотивационные программы по карьерной лестнице.

Таким образом, представленная работа особенно важна для области здравоохранения, где трудятся медики, которые работают в условиях постоянного стресса, с высокой ответственностью, с высокой эмоциональной нагрузкой. Разработка стратегии по управлению персоналом в ГБУЗ «Бюро СМЭ» поможет решить сразу несколько проблемных направлений.

Слайд 12

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.