

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – «Оптимизация работы по набору, отбору и профессиональной адаптации персонала организации».

Цель исследования - совершенствование системы набора, отбора и профессиональной адаптации персонала БУ «Белоярская Районная Больница».

Задачи исследования:

1. Изучить сущность и основные этапы набора, отбора и профессиональной адаптации персонала.
2. Представить методы набора, отбора и профессиональной адаптации персонала медицинских учреждений.
3. Оценить эффективность набора, отбора и профессиональной адаптации персонала медицинских учреждений.
4. Дать общую характеристику БУ «Белоярская Районная Больница».
5. Оценить трудовые ресурсы БУ «Белоярская Районная Больница».
6. Провести исследование набора, отбора и профессиональной адаптации персонала БУ «Белоярская Районная Больница» .
7. Предложить мероприятия по оптимизации набора, отбора и профессиональной адаптации персонала БУ «Белоярская Районная Больница».
8. Изучить внедрение мероприятий по оптимизации набора, отбора и профессиональной адаптации персонала БУ «Белоярская Районная Больница».

Больницы уже давно существуют в большинстве стран. В развивающихся странах, в которых проживает большая часть населения мира, как правило, не хватает больниц, оборудования и обученного персонала для обслуживания такого количества людей, нуждающихся в уходе. Таким образом, люди в этих странах не всегда получают преимущества современной медицины, мер общественного здравоохранения или стационарного лечения, и, как правило, их ожидаемая продолжительность жизни ниже

В качестве объекта исследования было выбрано Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Белоярская районная больница» - больница, учреждение, которое построено, укомплектовано и оборудовано для диагностики болезней ; для лечения , как медикаментозного, так и хирургического, больных и раненых; и для их жилья во время этого процесса.

Современная больница БУ «Белоярская Районная Больница» служит центром исследований и обучения.

БУ «Белоярская Районная Больница» как учреждение сложна, и она усложняется по мере того, как современные технологии увеличивают спектр диагностических возможностей и расширяют возможности лечения. В результате большего спектра услуг и более сложных процедур и операций требуется более высококвалифицированный персонал. Сочетание медицинских исследований, инженерии и биотехнологии привело к созданию огромного количества новых методов лечения и инструментов, многие из которых требуют специальной подготовки и оборудования для их использования. Таким образом, обслуживание БУ «Белоярская Районная Больница» стало более дорогим, и руководители служб здравоохранения все больше озабочены вопросами качества, стоимости, эффективности и действенности.

Изначально нужно понимать, что, несмотря на юридическую самостоятельность подразделения, фактически руководство БУ «Белоярская Районная Больница» в принятии стратегических управленческих решений такой самостоятельности не имеет.

Итак, стратегические функции управления БУ «Белоярская Районная Больница» возложены на Управление здравоохранением. Стратегической целью развития здравоохранения г. Белоярский является оптимальное удовлетворение потребностей населения в профилактической, медико - социальной и лекарственной помощи.

Планирование кадровых ресурсов здравоохранения, необходимых для удовлетворения потребностей населения в области здравоохранения, при одновременном обеспечении таких уровней обслуживания, которые максимизируют результаты и минимизируют финансовые затраты, является сложной задачей. Проблему можно описать как оценку нужного количества людей с нужными навыками в нужном месте в нужное время для предоставления нужных услуг нужным людям. Литература, доступная по этому вопросу, обширна, но скудна, и нет консенсуса по определенной методологии и методике.

В целом система набора и отбора персонала в БУ «Белоярская Районная Больница» организована на невысоком уровне:

- на предприятии отсутствует анкетирование и тестирование.
- В качестве критерия подбора не применяется практика работы с рекомендациями с предыдущих мест работы.

Пандемия коронавирусной болезни 2019 г. (COVID-19) началась в конце 2019 г. Во время пандемии всплыло несколько вариантов коронавируса, что привело к повторяющимся волнам широко распространенных инфекций в странах мира. Тяжесть инфекций COVID-19 в сочетании с большим количеством случаев оказала огромное давление на системы здравоохранения, поскольку большое количество пациентов, нуждающихся в неотложной помощи, требовали госпитализации; некоторые регионы страдали от высокой смертности от COVID-19 из-за нехватки медицинских работников и оборудования.

Высокая текучесть кадров вызывает трудности с адекватным укомплектованием медицинских учреждений кадрами, что имеет несколько последствий для качества помощи, оказываемой пациентам. Недостаточное укомплектование медсестер связано с повышенным уровнем смертности пациентов, поскольку низкое соотношение медсестер и пациентов приводит к тому, что на каждого пациента приходится меньше часов сестринского ухода. На другие результаты, такие как безопасность пациентов и качество обслуживания, также негативно влияет нехватка персонала в здравоохранении, поскольку в конце смены остается невыполненным большее количество медицинских услуг. Медицинский персонал может страдать от стресса и выгорания, когда он перегружен работой, чтобы компенсировать нехватку рабочей силы, что ставит под угрозу их способность оказывать помощь, что приводит к более высокому риску медицинских ошибок.

Хотя некоторые факторы известны, текучесть кадров вызвана несколькими факторами, и необходимо стремиться к более полному пониманию этих факторов, если работодатели стремятся сократить текучесть кадров.

В связи с этим, в целях совершенствования действующей системы набора и отбора персонала БУ «Белоярская Районная Больница» рекомендуется:

- совершенствование профессиональной адаптации.
- поиск и подбор персонала с помощью социальных сетей.
- разработка Интернет-ресурса по подбору кадров.

Затраты на мероприятия составят 20000 руб.

Исходя из вышеизложенного, установление баланса между адаптацией и инновациями важно для повышения устойчивости служб здравоохранения. Результаты показали, что адаптации можно целенаправленно разделить на краткосрочные и долгосрочные адаптации.

В любой организации всегда будет потребность выполнять некоторые «быстрые исправления» в пиковых ситуациях. Тем не менее, следует отдавать предпочтение долгосрочной адаптации, при которой координация помощи оптимизируется за счет реорганизации. Краткосрочные адаптации из-за схемы пожаротушения могут привести к сложным и непредвиденным результатам без внесения изменений в организацию системы. С другой стороны, долгосрочная адаптация поощряет реорганизацию системы на основе обратной связи и, следовательно, обеспечивает активную реакцию на системные недостатки.

Результаты показывают, что долгосрочная адаптация также обеспечивает гибкость для медицинских работников БУ «Белоярская Районная Больница», баланс, который описывается как ценный. Кроме того, следует искать инновационные решения, поскольку приобретение новых взглядов и знаний может открыть новые пути решения проблем.

Стоит отметить, что данные мероприятия в короткие сроки и без больших затрат привлекут достойные, талантливые кадры, снизят текучесть персонала. Все это в итоге повысит эффективность деятельности учреждения.

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!