

Слайд 1
Здравствуйте, уважаемые члены Государственной аттестационной комиссии!
Тема моей выпускной аттестационной работы – «ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОТРАСЛИ (НА ПРИМЕРЕ ГБУ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ ИМ.У.И. ХАНЖИЕВА» Г. ГРОЗНОГО ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ».

Слайд 2
Целью данной работы является разработка практических рекомендаций по совершенствованию кадровой политики ГБУ РКБСМП им. У.И. Ханжиева.

Объект исследования – государственное бюджетное учреждение здравоохранения (ГБУ РКБСМП им. У.И. Ханжиева).

Предмет исследования – кадровая политика учреждения здравоохранения как структурная основа системы управления персоналом.

В соответствии с целью исследования были поставлены следующие задачи, которые Вы можете увидеть на слайде презентации.

Слайд 3
Здравоохранение – система социально-экономическая и медицинская: межгосударств, регионов, страны и планеты и тем самым уровень здоровья напрямую зависит человека и населения в целом.

Совершенное состояние здравоохранения характеризуется:

- наличием устойчивой системы оказания систем здравоохранения и платными медицинскими услугами;
- переходом на систему управления, децентрализации;
- повышением роли руководителей учреждений, учреждений и расширением их прав и обязанностей в соответствии;
- повышением роли профессионализма уровня и качества оказания медицинской работы и в достижении общими конечными результатами.

Слайд 4
В целом систему управления в сфере здравоохранения целесообразно рассмотреть на двух уровнях управления:

Макроуровень — уровень системы управления (федеральный уровень, уровень субъекта РФ).

Микроуровень – уровень системы управления (уровень учреждений здравоохранения).

Объект исследования системы здравоохранения государственности Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Слайд 5

Слайд 5
Проведенный анализ персонала муниципальных учреждений здравоохранения позволяет сделать вывод, представляющий на слайде.

Цель работы – разработка практических рекомендаций по совершенствованию кадровой политики ГБУ РКБСМП им. У.И. Ханжиева – достигнута.

Способы и методы: Анализ данных.

Слайд 6
Основными задачами кадровой политики являются: формирование кадрового резерва, подбор персонала, развитие персонала, адаптация персонала. Наиболее успешен в ГБУ здравоохранения осуществляется развитие персонала, адаптация персонала, а также работа с кадровым резервом. Отмечена слабая информированность сотрудников медицинского учреждения о процедурах основных кадровых процессов в организации.

Аналитическая работа, направленная на изучение основных характеристик персонала организации послужит основой для разработки рекомендаций кадровой политики медицинского учреждения здравоохранения.

Слайд 7
Основным направлением кадровой политики медицинского учреждения здравоохранения «ГБУ РКБСМП им. У.И. Ханжиева»:

1. Планирование персонала.
2. Подбор и найм персонала.
3. Адаптация персонала.
4. Мотивация и стимулирование персонала.
5. Оценка персонала.
6. Развитие персонала.
7. Организационная культура.
8. Социальный климат.
9. Увольнение и выход из персонала.

Основным элементом кадровой политики является предоставление информации о своей выпускной работе.

Слайд 8
В общем виде можно выделить 5 основных этапов совершенствования кадровой политики организации:

1. Проведение диагностики ситуации.
2. Проектирование кадровой политики.
3. Разработка кадровых мероприятий.
4. Внедрение кадровой политики.
5. Оценка эффективности кадровой политики и корректировка кадровых процессов.

Важно: реализация кадровой политики на практике будет обеспечивать более качественному исполнению, а также развитию кадрового потенциала организации. В качестве условий совершенствования можно выделить различные аспекты обеспечения блока управления персоналом: методический, нормативный, организационный, кадровый, информационный, финансовый, институционально-экономический.

Слайд 9
С помощью проведения опроса экспертов определяются сильные и слабые стороны учреждения, возможности и ограничения развития. Две группы экспертов предлагают сформулировать по каждому направлению список из 7-10 показателей, позволяющих сформировать итоговую таблицу.

На основе полученных данных руководителя учреждения совместно с заместителями и группой экспертов определяются задачи развития организации, которые представляются в виде **стратегической таблицы**.

Слайд 10
В общем виде структура организации имеет тип управления по принципу с применением с традиционными управленческими методами, представит в виде функциональной таблицы (ФУ, табл.).

В данной таблице наглядно показаны преимущества нового типа управления с точки зрения эффективности практических инструментов и способов воздействия на управленческую систему.

Слайд 11
Основным отличием (и преимуществом) предлагаемой системы управления персоналом:

- взаимосвязь всех элементов системы;
- строго определенная последовательность функционирования подсистем;
- реализация некоторой подсистемы на каждом этапе деятельности управленческой организации;
- совершенствование кадровых процессов на основе результатов работы других подсистем;
- автоматизированная роль персонала кадрового менеджмента на каждом этапе функционирования системы управления персоналом.

Слайд 12
Политика исполнения персонала является на сегодняшний день функционированием медицинского учреждения и выполняются поставленными задачами. Однако существуют элементы, которые влияют на систему управления персоналом и на взаимосвязь между собой и не выполняются. Это открытая политика, проективная таблица, т.е. кадровый менеджмент является достаточно важным, но при этом пока отсутствуют необходимые ресурсы.

Слайд 13
Основными задачами кадровой политики являются:

- подбор персонала
- оценка персонала
- адаптация персонала

Наиболее успешен в ГБУ осуществляется развитие персонала, адаптация персонала, а также работа с кадровым резервом. Отмечена слабая информированность сотрудников медицинского учреждения о процедурах основных кадровых процессов в организации.

Слайд 14
Цель работы – разработка практических рекомендаций по совершенствованию кадровой политики ГБУ РКБСМП им. У.И. Ханжиева – достигнута.

Способы и методы: Анализ данных.