

УДК 331.108

**ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ МЕДИЦИНСКИХ ЦЕНТРОВ)****Хузиева Э.Ф.,**Казанский государственный энергетический университет, Казань,
email: huzievaefkgeu@mail.ru, osali42@gmail.com**Осипова А.А.,**Казанский государственный энергетический университет, Казань,
email: huzievaefkgeu@mail.ru, osali42@gmail.com

Аннотация. В научной статье представлены результаты исследования особенностей организации профессионального обучения персонала в медицинских центрах. Рассмотрена актуальность данной процедуры кадровой политики организации при обеспечении эффективного управления человеческим потенциалом и ресурсами. Проведена оценка проблемы организации профессионального обучения персонала в медицинских центрах. Проведен обзор технологий и методов профессионального обучения, которые могут быть применимы при обучении персонала в медицинских центрах России. Актуальность научного исследования обусловлена тем, что от успешного решения задач в обучении персонала в медицинских центрах зависит эффективность использования человеческих ресурсов в повышении качества предоставления медицинских услуг. Объектом исследования является персонал в медицинских центрах. Предметом исследования является профессиональное обучение персонала в медицинских центрах.

Ключевые слова: медицинские центры, управление персоналом, обучение персонала, профессиональное обучение, человеческие ресурсы.

**STAFF TRAINING AS AN ELEMENT OF EFFECTIVE MANAGEMENT
(BY THE EXAMPLE OF MEDICAL CENTERS)****Khuzieva E.F.,**Kazan State Power Engineering University, Kazan,
email: huzievaefkgeu@mail.ru, osali42@gmail.com**Osipova A.A.,**Kazan State Power Engineering University, Kazan,
email: huzievaefkgeu@mail.ru, osali42@gmail.com

Abstract. The scientific article presents the results of a study of the features of organizing professional training of personnel in medical centers. The relevance of this procedure for the organization's personnel policy in ensuring effective management of human potential and resources is considered. The problem of organizing professional training of personnel in medical centers was assessed. A review of technologies and methods of professional training that can be applied when training personnel in medical centers in Russia is carried out. The relevance of the scientific research is due to the fact that the effective use of human resources in improving the quality of medical services depends on the successful solution of problems in training personnel in medical centers. The object of the study is personnel in medical centers. The subject of the study is professional training of personnel in medical centers.

Keywords: medical centers, personnel Management, training, professional education, human resources.

Современный этап подготовки человеческих ресурсов в сфере медицины необходимо проводить при помощи актуализации профессионального обучения персонала, обретения им новых навыков и знаний.

Практическая значимость научной работы связана с важностью решения задачи по развитию кадрового потенциала в медицинских центрах России, что влияет на качество предоставляемых услуг.

Цель исследования

Целью научной статьи является проведение анализа особенностей организации профессионального обучения персонала в медицинских центрах.

Для достижения данной цели в работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотрена актуальность данной процедуры кадровой политики организации при обеспечении эффективного управления человеческим потенциалом и ресурсами;
- проведена оценка проблемы организации профессионального обучения персонала в медицинских центрах;
- проведен обзор технологий и методов профессионального обучения, которые могут быть применимы при обучении персонала в медицинских центрах России.

Материалы и методы исследования

Нынешний период развития российской государственности отражает высокую потребность в развитии национальной системы здравоохранения, которая обеспечивает здоровье нации и высокое качество жизни населения. Однако решение каких-либо проблем устойчивого развития в области здравоохранения в регионах России возможно лишь при помощи активного участия государства, от финансов которого зависит финансирование достижения целей и решение актуальных задач. Структурированная система государственного финансирования здравоохранения является необходимой составляющей устойчивого развития и обеспечения высокого качества медицинского обслуживания населения. Регулярное выделение бюджетных средств на медицинскую сферу позволит модернизировать существующие медицинские учреждения, улучшить их материально-техническую базу, обеспечить доступность современных методов диагностики, лечения и реабилитации.

Также важно отметить, что внедрение новых информационных технологий, цифровизация и автоматизация процессов в сфере здравоохранения способствуют повышению эффективности медицинского обслуживания и улучшению качества жизни населения. Они позволяют оптимизировать управление медицинскими учреждениями, повысить точность диагностики, обеспечить более надежное хранение медицинских данных и улучшить коммуникацию между медицинскими работниками и пациентами.

В 2020 г. бюджетные расходы на сферу здравоохранения резко увеличились с 0,71 трлн руб. до 1,3 трлн руб. В 2022 г. бюджетные расходы составили на то время рекордную сумму в 1,5 трлн руб., однако предварительные ожидания по бюджету на 2023 г. ожидается снижение расходов до 1,4 трлн руб. В периоде 2024-2026 гг. кардинальных изменений не ожидается. Бюджетные расходы России на сферу здравоохранения будут колебаться в диапазоне 1,5-1,6 трлн руб. [1].

Важно обратить внимание на следующий список актуальных проблем, которые препятствуют устойчивому развитию здравоохранения в России [2; 3]:

1. Высокий уровень финансовой фрагментарности в процессе финансирования учреждений здравоохранения, где происходит неравномерное распределение бюджетных средств между регионами и сферами рынка медицинских услуг.

2. Наличие в учреждениях здравоохранения организационно-управленческих барьеров, приводящих к дублированию задач и функций в управлении.

3. Низкий уровень эффективности процедуры финансового прогнозирования и бюджетирования, из-за чего снижается объективность и достаточность финансового плана и сметы для учреждения здравоохранения.

4. Недостаточная реализация мероприятий, стимулирующих использование потенциала человеческих ресурсов.

Из-за того, что многие медицинские центры России зависят от бюджетной формы финансирования, усиление конкуренции со стороны частных клиник приводит к возрастанию требований к эффективности их хозяйственной деятельности и к качеству предоставляемых услуг. По этой причине, эффективность медицинского центра является важным объектом управления, где необходимо использование инструментов, позволяющих повышать конкурентоспособность медицинских услуг. Решение данной задачи возможно при помощи организации профессионального обучения персонала, что позволяет обеспечить эффективное управление человеческим потенциалом и ресурсами в здравоохранении. Помимо профессионального обучения, важно также эффективно управлять человеческим потенциалом и ресурсами в здравоохранении. Это означает оптимальное использование кадрового потенциала, распределение персонала по оптимальным рабочим местам, регулярный мониторинг работы сотрудников и оценку их результативности. Такой подход позволяет не только улучшить качество предоставляемых услуг, но и оптимизировать затраты, исключить избыточную нагрузку на отдельных сотрудников.

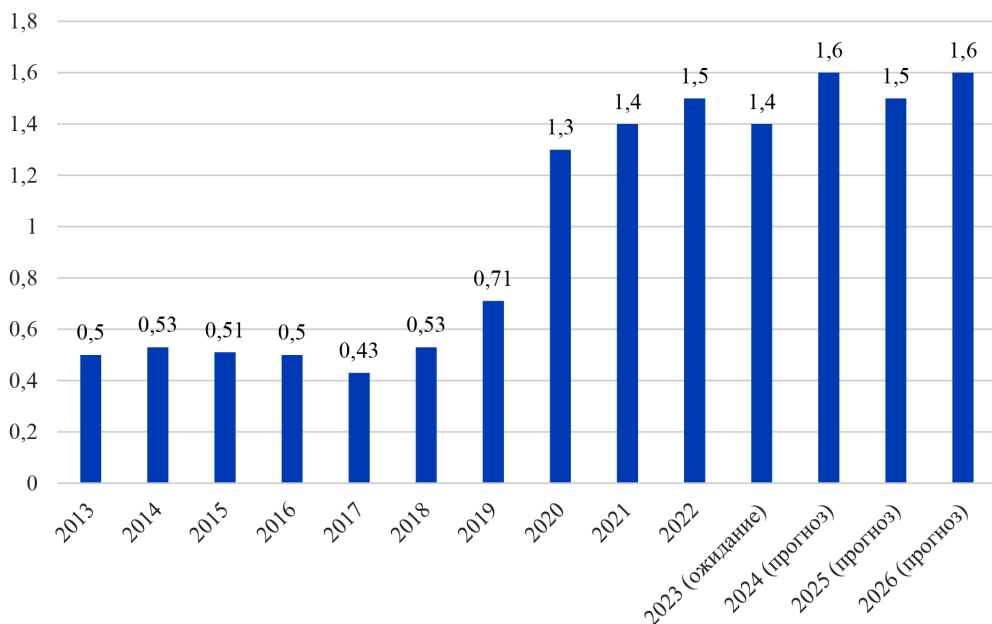


Рис. 1. Динамика расходов бюджета России на здравоохранение, в трлн руб. [1]

Результаты исследования и их обсуждение

Под понятием «профессиональное развитие» подразумевается процесс качественного развития человеческих ресурсов, где используется ряд методов и инструментов, позволяющих повысить уровень профессиональных знаний специалистов, знакомя их с новыми навыками и знаниями в области профессиональной деятельности [5].

Практическая роль человеческих ресурсов для каждого медицинского центра крайне важна, поскольку именно люди обеспечивают реализацию всех управленческих и хозяйственных процессов. Привлечение, наем и управление персоналом позволяет достигать стратегической цели, что увеличивает внимание управляющих к формированию эффективной кадровой политики. Более того, с учетом постоянных изменений, стратегическое управление человеческими ресурсами становится фундаментальным элементом успеха для медицинских учреждений.

Управление человеческими ресурсами охватывает социальные и экономические интересы медицинского центра. Повышение эффективности труда формирует рост выручки и прибыли организации, что улучшает финансовое состояние ее бизнеса. Однако поскольку в управлении персоналом идет работа с человеческими ресурсами, то значит важно отводить роль кадровых технологий и в решении социальных задач. При этом в работе бюджетных медицинских учреждений, вопросы достижения экономических интересов стоят не так остро, как у частных компаний.

Решение социальных задач в управлении персоналом формирует качество трудовой жизни, которое состоит из определенного набора элементов, как интересная работа, справедливое вознаграждение за труд, безопасные условия труда, минимальный надзор руководителя за подчиненными, наличие бытового и медицинского обслуживания работников, вовлечение в принятие решений, а также обеспеченность работниками гарантии работы и профессионального развития по карьерной лестнице.

В качестве развития человеческих ресурсов в медицинских центрах важно проводить профессиональное обучение персонала. Под данным понятием можно определить ряд методов и инструментов, которые позволяют организовать образовательный процесс специалистам сферы здравоохранения, чтобы ознакомить их с новыми практическими приемами в медицине, направленными на совершенствование лечения пациентов, диагностики заболеваний и содействия эффективной профилактике. Существуют различные системы подготовки и повышения квалификации современных сотрудников, которыми пользуются российские медицинские центры.

Одним из самых распространенных методов обучения является традиционная лекция, которая позволяет передать специалистам новую информацию и знания, основанные на последних исследованиях и практическом опыте. Также широко применяется использование симуляторов и виртуальной реальности, которые позволяют специалистам практиковать навыки и процедуры без непосредственного воздействия на пациентов. Важно отметить, что в последние годы все большую популярность приобретает активное обучение, основанное на интерактивности и практическом применении полученных знаний и навыков. Примером такой системы обучения может являться проблемно-ориентированное обучение, в котором специалистам предоставляются реальные кейсы для анализа и решения. Некоторые медицинские центры разрабатывают собственные мобильные приложения, которые позволяют сотрудникам получать доступ к обучающим материалам, медицинским журналам и базам данных прямо с их смартфонов или планшетов.

Исполнители	• Обучение непрерывному процессу • Совмещение профессий
Специалисты	• Совершенствование навыков • Расширение зон ответственности • Внедрение новых технологий
Руководители среднего звена	• Формирование кадрового резерва • Создание предпосылок для делегирования полномочий

Рис. 2. Цели развития и обучения разных групп сотрудников медицинского центра

В обучении медицинские центры могут использовать различные онлайн-ресурсы и платформы для обмена знаниями и опытом между специалистами, что позволит создать активное сообщество, где специалисты могут обмениваться информацией, задавать вопросы и получать ответы от опытных коллег. Такие платформы также могут предлагать интерактивные курсы и тренинги, чтобы обеспечить постоянное развитие персонала.

Актуализация обучения персонала в медицинских центрах сталкивается с такой проблемой, как определение потребностей в данной процедуре. Определение данной потребности позволяет выявить тех специалистов медицинского центра, которым важно получать новые знания и навыки, что мотивирует их развиваться и лучше выполнять свою работу. Не менее важно также учитывать индивидуальные особенности сотрудников и их уровень подготовки при определении потребностей в обучении. К примеру, опросы среди медицинских работников могут помочь выявить конкретные области знаний или навыков, которые требуют дополнительного изучения или совершенствования. Такой подход к определению образовательных потребностей позволяет более точно адаптировать обучающие программы под конкретные нужды персонала и улучшить результативность обучения.

На схеме рисунка 2 изображен перечень основных целей развития разных групп сотрудников для медицинского центра.

В процессе определения потребности в обучении специалистов медицинского центра, необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Что Вы хотите получить от нового обучения?
2. Какие области знаний в Вашей профессии Вам интересны?
3. Какими способами Вы хотите получить новые знания?
4. Кого бы Вы хотели видеть в качестве своего учителя?
5. Какие цели Вы ставите от обучения?

Наглядность	• VR не только дает информацию о процессе, но и демонстрирует его с максимальной детализацией
Безопасность	• обучаемый может общаться с виртуальным пациентом бесконечное количество раз и отрабатывать желаемый навык столько сколько захочет
Вовлечение	• VR-технологии позволяют проводить обучение в игровой форме

Рис. 3. Преимущества VR-технологии для обучения персонала в медицинских центрах

Однако вышеперечисленный список вопросов не позволяет решить другие актуальные проблемы, которые возникают при организации обучения персонала в медицинских центрах. К ним стоит отнести [6]:

– недостаточное внимание руководства и старших специалистов к развитию молодых специалистов, которым в качестве обучения их навыков нужно наставничество;

– трудности в выборе наиболее правильного формата обучения, который позволит сотрудникам получить необходимые навыки, но, при этом, не будет их отрывать от решения трудовых задач;

– отсутствие правильных установок целей в обучении специалистов, из-за чего те не понимают надобности проведения обучающегося процесса;

– организация обучения для тех сотрудников медицинского центра, которым обучение по данному направлению не необходимо;

– отсутствие в кадровой стратегии медицинского центра долгосрочного плана развития человеческих ресурсов, куда относится план профессионального обучения на долгий период времени;

– специалисты, которые проводят обучение, не имеют для качественного решения данной задачи необходимых навыков и знаний с опытом.

Поскольку современные медицинские центры России переживают этап цифровой трансформации, появляются новые технологии, увеличивается роль стратегии инновационного развития, а также реализуется концепция «умного управления». Все эти аспекты имеют воздействие на различные сферы социально-экономической жизни России, включая, рынок труда и трудовых отношений.

С целью повышения эффективности обучения персонала медицинских центров в условиях цифровизации и трансформации кадровых технологий, можно предло-

жить следующие решения для совершенствования процесса определения потребности обучения сотрудников:

1. При организации обучения первоначально проводить комплексную оценку компетенций сотрудников медицинского центра, чтобы определить их недостатки и сильные стороны.

2. Необходимо разбивать образовательный процесс сотрудников на микропрограммы, которые не будут выматывать от обучения.

3. Использование технологий геймификации, которые интегрируют игровые модели в обучении персоналом новых навыков.

4. Организация ассесмент-центра, который позволит провести оценку сильных и слабых сторон сотрудников медицинского центра.

Наиболее перспективной является технология виртуальной реальности (VR). Ее преимущества изображены на схеме рисунка 3 [5].

Также важнейшей рекомендацией по совершенствованию организации обучения персонала в медицинских центрах является использование механизма обратной связи с сотрудниками и специалистами, которые прошли профессиональное обучение. С этой целью можно разработать анкету обратной связи через google-форму, где опрос будет анонимным, что позволит сотрудникам не переживать о том, чтобы делиться реальными впечатлениями от пройденного обучения.

Однако, для достижения полной эффективности, необходимо уделить внимание не только формированию анкеты обратной связи, но и ее правильной организации и анализу полученных данных. Поступившие ответы должны быть систематизированы и проанализированы, чтобы выделить наиболее значимые требования и потребности персонала в обучении. Затем, на основе анализа результатов, должны быть разработаны меры по усовершенствованию программ обучения, учитывающие замечания и пожелания сотрудников.

Выводы

Таким образом, актуализация обучения персонала в медицинских центрах России имеет высокую степень необходимости организации профессионального обучения и развития средних специалистов и управляющих учреждений медицины. Это позволяет адаптировать сотрудников к современным вызовам и трансформациям, которые происходят в сфере здравоохранения, чтобы увеличить эффективности использования и управления человеческими ресурсами.

Литература

1. Статистика федерального бюджета. [Электронный ресурс]. URL: https://minfin.gov.ru/ru/statistics/fedbud/execute?id_57=80041-kratkaya_ezhegodnaya_informatsiya_ob_ispolnenii_federalnogo_byudzhet_mlr_d_rub. (дата обращения: 17.02.2024).

2. Хохлова Т.П., Арсланова А.С. Проблемы управления финансовым обеспечением системы здравоохранения и пути их преодоления в новых реалиях // Сфера услуг: инновации и качество. 2021. № 52. С. 150-161.

3. Черных В.П. Проблемы управления в системе здравоохранения Российской Федерации // Мировая наука. 2021. № 5 (50). С. 194-198.

4. Посухова О.Ю. Институциональные условия профессионального развития медицинских работников (по материалам социологического исследования в период борьбы с COVID-19) // Теория и практика общественного развития. 2021. № 6. С. 41-50.

5. Вавилов А.В., Суслин С.А., Гинятулина Р.И., Измалков Н.С., Садреева С.Х. Система внутреннего обучения как фактор повышения эффективности управления персоналом больницы // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. 2022. № 5. С. 462-482.

6. Худякова О.Н., Зыкова Н.В., Коновалова Л.В., Малинина Е.С., Ушакова Т.Н. Анализ и приемы совершенствования системы обучения и развития среднего медицинского персонала учреждения здравоохранения // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 10-1. С. 166-173.