Научная статья
Original article
УДК 331

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

DIGITAL TECHNOLOGIES OF HR MANAGEMENT IN MEDICAL INSTITUTIONS

Шуталев П.И., Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия
Молокова Е.Л., Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, elmo.sm@mail.ru

Shutalev P.I., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia
Molokova E.L., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

Аннотация. Пандемия коронавируса обострила целый ряд проблем российского Работа с кадрами – один из ключевых аспектов экономического роста любого государства. В современных отечественных государственных лечебных учреждениях проводится большая работа по оказанию населению бесплатных стандартизированных медицинских услуг. В статье рассматриваются возможности совершенствования порядка управления кадровыми ресурсами государственных медицинских организаций посредством использования инновационных информационных и

коммуникационных технологий.

Abstract. Work with personnel is one of the key aspects of the economic growth of any state. In modern domestic state medical institutions, a lot of work is being done to provide the population with free standardized medical services. The article discusses the possibilities of improving the procedure for managing human resources of state medical organizations through the use of innovative information and communication technologies..

Ключевые слова: кадровый менеджмент; система здравоохранения; цифровые технологии.

Keywords: personnel management; health care system; digital technology.

Кадровое управление в них основано на иерархическом принципе, напрямую зависящем от единой политики власти, а также от целого ряда негативных факторов: наличия устаревшей материально-технической базы; низкого уровня государственного финансирования; непрестижности работы в медицине; большой текучести кадров; отсутствия мотивации у работающих врачей, среднего и младшего персонала; несоответствия нынешним требованиям системы здравоохранения традиционных механизмов подготовки, распределения кадровых резервов, управления ими; несовершенства методик планирования, прогнозирования потребностей в кадровых ресурсах, а также законодательной базы и системы профессиональной подготовки; дефицита медицинских кадров; неблагоприятных условий работы; несоответствия статистической базы отрасли ее сложной кадровой структуре [3, с. 18].

Часто из-за дисбаланса численности врачей с одной стороны, фельдшеров, акушерок, медицинских сестер с другой стороны, а также специалистов, занимающихся лечением пациентов только в одном направлении и лечебных работников сферы общей медицины снижается качество медицинских услуг. Для примера можно привести достаточно часто встречающуюся ситуацию – врач по

причине отсутствия медсестры самостоятельно оформляет документацию. Выполнение работы, которую мог сделать специалист с более низким уровнем образования и квалификации, наносит ущерб эффективности диагностики и лечения больных.

Система оплаты труда в государственной медицине неэффективна. Стимулирующие доплаты распределяются в закрытом режиме, по невнятным критериям, как правило, невелики, не имеют мотивирующего воздействия. Как следствие, персонал не заинтересован в удовлетворенности пациентов, являющейся конечным результатом лечебной и профилактической деятельности.

Таким образом, перед кадровым менеджментом государственных медицинских учреждений на сегодняшний день стоит задача совершенствования кадровой политики. В первую очередь, это гармонизация ее с трансформационными процессами государства, международными правовыми стандартами. Создание системы стратегического управления подготовкой медицинских кадров, включающей прогнозирование, планирование, регулярный мониторинг кадровой ситуации, профессиональную ориентацию молодежи, профессиональные отбор, подготовку, развитие на рабочем месте. Развитие кадровых институтов. Повышение функциональной определенности структур кадровых служб и квалификации их персонала. Согласование всех приемов и методов работы кадрового менеджмента на всех уровнях системы отечественного здравоохранения [2, с. 131].

Большие возможности для решения этой задачи предоставляют цифровые технологии, посредством которых можно планировать ресурсы медицинского учреждения (ERP – системы), управлять взаимодействием с персоналом (CRM – системы), автоматизировать управление кадрами (HRM – системы).

Для обеспечения гибкой, активной и эффективной деятельности медицинских работников менеджменту и руководству организации следует

системно развивать и совершенствовать технологическую, коммуникационную и образовательную составляющие процесса цифровизации.

В рамках управления человеческими ресурсами современные цифровые технологии позволяют минимизировать время и усилия для достижения желаемого результата. Например, обучаясь дистанционно, врач изучает нужный ему вопрос, повышает свою квалификацию в удобное для него время и в удобном месте, получает сертификат в электронном виде.

С помощью цифровых технологий можно осуществлять быстрый поиск медицинских специалистов, прогнозировать их уход, собирать необходимые сведения о каждом сотруднике учреждения, формировать базу данных расширенных резюме, планировать повышение квалификации, ротацию кадров внутри организации [1, с. 96].

Используя приложение Resume Matching, можно неформализованным образом описать вакансию и в гигантской базе данных быстро найти максимально подходящего к запросу специалиста.

Посредством приложения Job Standardization в описание вакансии вводят правила найма, должностные инструкции, сведения о размерах заработной платы. Для прогноза возможного ухода из медицинской организации ценных специалистов создано приложение Employee Flight Risk Prediction. Большую помощь в работе с кадрами могут оказать голосовые помощники приложения Conversational AI Platform.

Для электронного найма врачей, медицинских сестер, фельдшеров лучше всего использовать сеть LinkedIn, позволяющую создать раздел с вакансиями на официальном сайте организации.

В системе Human Resources Management удобно хранить с целью быстрого поиска сведения об образовании, профессиональных знаниях и навыках всех врачей, среднего медицинского персонала.

Электронное переобучение врачей возможно на платформах Edx.org и

Udacity.com.

Цифровая среда совершенствует процессы постановки задач перед врачами, оценки руководством степени эффективности решения этих задач за счет накопленной структурированной информации, отслеживания результатов лечебной и профилактической деятельности специалиста с того момента, как он вступил в должность до настоящего дня. Оценка работы персонала может происходить в режиме онлайн, в связи с возникшей необходимостью, а не в строго оговоренные сроки.

Литература:

1. Дружинина, И.В. Информационные технологии в профессиональной деятельности средних медицинских работников. Учебное пособие. — СПб.: Лань, 2017. — 112 с.
2. Карпова, Ю.А. Развитие инновационных механизмов программно-целевого планирования государственной политики в сфере здравоохранения. — М.: Дашков и К, 2016. — 248 с.
3. Марценюк, В.А. Управление человеческими ресурсами в медицинской организации. Учебное пособие. — М.: Юрайт, 2017. — 142 с.
4. Сагинтаева С.С., Жанбаев Р.А., Абильдина А.Ш., Елеманова А.А., Жанбаева Л.А., Темирбаева Г.Р., Назаров А.Д., Покусов В.В. Технология форсайт и цифровизация в интеграции образования, науки и производства // Алматы, 2020.

References

1. Druzhinina I.V. Information technologies in the professional activity of paramedical workers. Tutorial. - St. Petersburg: Lan, 2017. - 112 p.
2. Karpova Yu.A. Development of innovative mechanisms for program-target planning of state policy in the field of healthcare. — M.: Dashkov i K, 2016. — 248 p.
3. Martsenyuk, V.A. Human resource management in a medical organization.

Tutorial. — M.: Yurayt, 2017. — 142 p.

4. Sagintaeva S.S., Zhanbaev R.A., Abildina A.Sh., Elemanova A.A., Zhanbaeva L.A., Temirbaeva G.R., Nazarov A.D., Pokusov V.V. Foresight technology and digitalization in the integration of education, science and production // Almaty, 2020.

© Шуталев П.И., Молокова Е.Л. 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.

Для цитирования: Шуталев П.И., Молокова Е.Л. Цифровые технологии кадрового менеджмента в медицинских учреждениях // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.