Научная статья
Original article
УДК 331

ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА КАДРОВ В МЕДИЦИНСКОМ УЧРЕЖДЕНИИ

FEATURES OF RECRUITMENT IN A MEDICAL INSTITUTION

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, elmo.sm@mail.ru

Аннотация. На сегодняшний день в здравоохранении России работает более 2,5 миллионов человек. Но проблема дефицита кадровых ресурсов для государственных медицинских учреждений с повестки дня пока не снята. В статье рассмотрены современные механизмы подбора медицинских кадров для учреждений здравоохранения. Описана специфика кадрового менеджмента в сфере медицинских услуг. Определены возможности применения цифровых способов подбора персонала.

Abstract. Today, more than 2.5 million people work in the healthcare sector

in Russia. But the problem of shortage of human resources for state medical institutions has not yet been removed from the agenda. The article considers modern mechanisms for the selection of medical personnel for healthcare institutions. The specifics of personnel management in the field of medical services are described. The possibilities of using digital methods of personnel selection are determined.

Ключевые слова: медицинские услуги, кадровый менеджмент, медицинский персонал.

Keywords: medical services, personnel management, medical personnel.

Нехватка специалистов обусловлена в первую очередь территориальным дисбалансом числа медицинских работников, большинство из которых стремятся закрепиться в городской, а не сельской местности, где оплата труда очень низкая, социально-бытовые условия зачастую неудовлетворительные, развития инфраструктура и коммуникации отсутствуют либо находятся в зачаточном состоянии, материально-техническая база лечебных организаций устарела. Хотя зачастую и в городах качество медицинской помощи находится не на должном уровне по причине стабильного дефицита кадров [2, с. 200].

Одним из важных условий обеспечения медицинского учреждения квалифицированными кадрами является их эффективный подбор, основанный на прогрессивных современных методах.

Осуществляя специализированную деятельность по поиску и подбору кандидатов на вакантные должности в больнице или поликлинике, следует учитывать такую особенность отечественной системы здравоохранения, как определенная изолированность рынка труда медицинских работников, что связано с рядом факторов:

1.Строгий регламент медицинской деятельности со стороны законодательства. Следствием этого являются, жесткие требования, во-первых, к квалификации работников (функции врача не может исполнять человек без

высшего медицинского образования и действующего сертификата), во-вторых, к качеству оказываемых лечебных и профилактических услуг.

2.Наличие таких специфических форм функционирования врачебного сообщества, как преемственность между поколениями специалистов (влияние старших родственников на выбор молодежью сферы приложения творческих и духовных сил, передача своего опыта, формирующего первичное представление о профессии, понимание базовых принципов профессиональной этики), длительный и непрерывный процесс овладения специальными умениями и навыками, большая ответственность за результаты труда, широкие и весьма сложные связи межличностного и делового характера.

3.Солидарность врачей как часть профессиональной культуры работников здравоохранения, не позволяющая им зачастую рассматривать с позиций морали и нравственности поступки коллег, которым была дана, к примеру, даже правовая оценка.

В ходе формирования кадрового состава для заполнения собственных вакансий медицинского учреждения следует учитывать помимо названных выше еще и другие факторы: нехватку специалистов, тенденцию к повышению их среднего возраста, снижение престижности профессии в обществе, низкий уровень мотивации работников и их значительную миграцию в границах отрасли и за ее пределами [1, с. 112].

Современный менеджмент предлагает два вида источников подбора медицинских работников: 1) внутренние; 2) внешние. Возможности первого вида существенно ограничены узкой специализацией врачей. К примеру, осуществлять ультразвуковую диагностику не имеет право терапевт даже высшей квалификационной категории, имеющий соответствующие навыки. У него обязательно должен быть соответствующий сертификат.

Источники внешнего характера (средства массовой информации, Интернет, упорядоченные наборы структурированной информации, имеющиеся

в рекрутинговых агентствах) в данном случае более приемлемы. Инициативу может проявить и работодатель, и соискатель: разместить объявление в газете, на телевидении, радио, сайте организации, персональной страничке в Сети.

Прямой поиск главных врачей, заведующих отделениями, старших медсестер возможен посредством хэдхантинга, то есть активного привлечения интересных для данного учреждения работников высокой квалификации из других организаций. Метод актуален для мегаполисов.

Вербовку персонала можно проводить во время общественных мероприятий, например, Дней здоровья, когда, устанавливая дружеские связи, специалисты по подбору кадров в рамках неформального общения сообщают интересные сведения о своей организации.

Продвижение медицинского учреждения на ярмарках вакансий осуществляется путем демонстрирования возможностей туда и карьерного роста специалистов.

Эффективное содействие в поиске необходимых специалистов оказывают агентства интернет-рекрутмента, работающие в социальных сетях и мобильных приложениях.

Часто специалисты по работе с кадрами отбирают перспективных работников медицинской сферы, посещая высшие и средние профильные учебные заведения, общаясь со студентами выпускных курсов и их преподавателями, принимая участие в работе экзаменационных комиссий.

Успешно и быстро медицинские организации и потенциальные работники находят друг друга, используя цифровые технологии, в популярных социальных сетях, например, Instagram. Практически у каждой успешной в коммерческом плане клиники есть в этой сети свой профиль с массой доступной и полезной информации, в том числе сведениями о вакантных должностях, условиях труда, специфике и стоимости предоставляемых платных услуг [3, с. 51].

Применение инновационных технологий для подбора квалифицированных медицинских кадров обеспечивает быстрое, с минимумом издержек осуществление поиска необходимых для учреждения специалистов, обладающих требуемым спектром теоретических знаний, а также набором соответствующих требованиям времени умений и навыков практической лечебной и профилактической работы.

Литература:

1. Каприна И.А. Совершенствование управления кадровыми процессами в медицинских организациях//Исследования и практика в медицине. - 2017. - Т.4. - №3. - С.108-114.
2. Лымарева О.А., Елизарова Л.И. Кадровая политика медицинских организаций в условиях дефицита высококвалифицированных работников // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – №1-1 (71). – С. 198-201.
3. Манилкина К.Ю. Особенности кадровой политики в здравоохранении России//Вестник науки и образования. - 2017. - Т.1 №5 (29). - С.50-55.
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. Kaprina I.A. Improving the management of personnel processes in medical organizations//Research and practice in medicine. - 2017. - V.4. - No. 3. - P.108-114.
2. Lymareva O.A., Elizarova L.I. Personnel policy of medical organizations in conditions of shortage of highly qualified workers // Economics and business: theory and practice. - 2021. - No. 1-1 (71). – S. 198-201.
3. Manilkina K.Yu. Peculiarities of personnel policy in healthcare in Russia//Bulletin of science and education. - 2017. - V.1 No. 5 (29). - P.50-55.

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. Особенности подбора кадров в медицинском учреждении // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.