возникают проблемы сертификации СМК, которые связаны с реализацией требований модели ИСО 9000.

Причина этих проблем заключается в том, что разработка документов системы качества, которую осуществляли специалисты - неправильная, или сами специалисты недостаточно знакомы с требованиями стандартов ИСО. Кроме того, проблемы по внедрению СМК возникают при недостаточном понимании руководителем предприятия, что такое высокое качество и его совершенствование и каким образом это связано с деятельностью его организации.

Для того, чтобы решить проблемы сертификации СМК нужно убедить руководство организации в эффективности и важности проведения внутренних проверок, которые должны быть проведены с момента появления первого документа СМК. В этом могут помочь специализированные компании, которые занимаются разработкой и внедрением систем менеджмента и сертификации СМК. К тому же такие компании могут провести обучение персонала, которое включает в себя курсы и тренинги.

1. Основы сертификации системы менеджмента качества при разработке и производстве оборонной продукции [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Б.В. Бойцов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Академия стандартизации, метрологии и сертификации, 2018.— 320 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78183.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Управление качеством. Гибкие системы менеджмента качества [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Б.И. Герасимов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2015.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63914.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Сатаева Д.М. Система менеджмента качества: управление документированной информацией [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Сатаева Д.М.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2018.— 108 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76991.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Злобин Э.В. Внутренний аудит в системе менеджмента качества [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Злобин Э.В.— Электрон. текстовые данные.— Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018.— 82 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/92663.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Фрейдина Е.В. Управление качеством [Электронный ресурс]: практикум/ Фрейдина Е.В., Тропин А.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2017.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/87198.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Управление качеством [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления/ С.Д. Ильенкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 287 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66305.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Медунецкий В.М. Основы обеспечения качества и сертификация промышленных изделий [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Медунецкий В.М.— Электрон. текстовые данные.— Санкт-Петербург: Университет ИТ-МО, 2013.— 61 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67489.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Шарапова А.И., Антонова Н.Л.

**Современные проблемы управления персоналом в организациях в сфере
здравоохранения**

*Сургутский государственный университет
(Россия, Сургут)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-236

idsp: ljjournal-06-2020-236

Аннотация

В настоящее время в России накопилось большое количество серьезных кадровых проблем и противоречий, требующих незамедлительного решения в силу

своей огромной значимости. Это коснулось и сферы российского здравоохранения. То, чтобы наше государство начало предпринимать особые меры по проведению тщательного анализа систем управления человеческими ресурсами в данной сфере, является актуальным и абсолютно необходимым действием. Причин существует несколько, и одними из них являются: низкий уровень теоретической и практической сфер данной сферы, отсутствие высокого уровня квалификации, устаревшее оборудование. Но самую ключевую роль сыграла, конечно же, недавно возникшая коронавирусная инфекция COVID-19, благодаря которой обострились старые и появились новые проблемы. В таком случае назревает следующий вопрос: “Каким образом эффективно провести полную, а главное – качественную подготовку управляющего звена: менеджеров по организации, по персоналу, и создать в короткие сроки специализированную службу по управлению медицинскими работниками для осуществления их рациональной трудовой деятельности?”. В научной статье отображены волнующие на сегодняшний день проблемы управления персоналом в сфере здравоохранения Российской Федерации, возникшие как несколько десятилетий назад, так и в связи с развитием пандемии. Присутствует динамика снижения числа медицинских учреждений в нашей стране. В работе проведен сравнительный анализ между показателями численности медперсонала, количества медицинских центров России и Германии. Показано то, как Южная Корея поборолa коронавирус, и какой опыт может извлечь из этого примера Россия.

Ключевые слова: управление персоналом, экономика, кадровая политика, проблемы, здравоохранение, медицина, врачи.

Abstract

Currently, Russia has accumulated a large number of serious personnel problems and contradictions that require immediate solutions due to their huge significance. This has also affected the Russian healthcare sector. It is urgent and absolutely necessary for our state to start taking special measures to conduct a thorough analysis of human resource management systems in this area. There are several reasons, and some of them are: low level of theoretical and practical spheres of this sphere, lack of high level of qualification, outdated equipment. But the most important role was played, of course, by the recent covid-19 coronavirus infection, which exacerbated old and new problems, such as lack of beds in hospitals, shortage of doctors, etc. In this case, the following question arises: “How to effectively conduct a full, and most importantly – high-quality training of managers: managers of the organization, personnel, and create a specialized service for the management of medical workers in a short time to implement their rational work?”. The scientific article reflects the current problems of personnel management in the health sector of the Russian Federation, which arose several decades ago, and in connection with the development of the pandemic. There is a dynamic decline in the number of medical institutions in our country. The paper presents a comparative analysis between the indicators of the number of medical staff, the number of medical centers in Russia and Germany. It shows how South Korea overcame the coronavirus, and what experience Russia can learn from this example.

Keywords: human resources management, economy, personnel policy, problems, healthcare, medicine, doctors.

Управление персоналом – это совокупность логически связанных между собой действий, которые направлены на оптимизацию кадровых ресурсов в аспекте их деятельности с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей. Кадры являются важнейшим ресурсом, который обеспечивает эффективную

деятельность предприятия. А результаты его работы во многом зависят от квалификации, подготовки, профессионализма и дисциплины персонала. [1]

Кадровая политика организации — это генеральное направление работы с персоналом компании, а также совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по выработке целей и задач, которые направлены на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного сплоченного коллектива, который обладает способностью своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка, учитывая стратегии развития предприятия. [2]

Одной из важнейших задач любого государства безусловно является модернизация сферы здравоохранения. В медицине ключевое значение имеет управление персоналом и рациональное использование потенциала человеческих ресурсов. Вообще, специфика такой сферы, как здравоохранение, заключается в зависимости результата деятельности от профессиональной подготовки кадров, их всестороннего развития. Опираясь на исследование “Современные проблемы кадровой политики в сфере здравоохранения”, проведенное Слепцовой Е.В. и Гапеевой В.О., можно сказать, что на сегодняшний день в сфере российского здравоохранения наблюдается несколько общих кадровых проблем: нарушение пропорции в составе персонала; дефицит медицинских кадров; отсутствие мотивации у специалистов вследствие низкой заработной платы; достаточно невысокий уровень профессионализма у работников медицинских учреждений; ухудшение качества медицинского обслуживания; сокращение количества медицинских учреждений и др. [3] Но конец 2019 года принес всему миру большое потрясение. Коронавирусная инфекция COVID-19 начала свое стремительное распространение в Китае. А уже в 2020 году представители Всемирной организации здравоохранения сообщили, что вспышка нового коронавируса имеет международное значение, и объявили о приобретении ею характера пандемии. С этого момента и начал возникать целый ряд проблем, от решения которых зависят жизни всего населения страны. Именно эта ситуация показала всему миру то, насколько медицина всех страна готова бороться с этой болезнью и обеспечить населению качественное лечение.

Первая проблема сферы здравоохранения, являющаяся в современном мире наиболее важной, заключается в дефиците медицинских работников. Именно это и отразилось на борьбе нашего государства с COVID-19. Для наглядности обратимся к данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации в сфере здравоохранения за период с 1960 по 2018 год. Из него мы можем проследить то, что в 2018 году численность врачей всего увеличилась примерно на 6 тысяч человек по сравнению с предыдущим годом и составила 703,7 тысяч. Но этот результат все равно далек от рекордного 2011 года, когда всего было насчитано 732,8 тыс. специалистов. Что касается численности среднего медицинского персонала, отчетливо выражается резкий скачок количества работников за период с 1960 года по 1970, который составляет почти 408 тысяч. К слову, таких кардинальных перемен до настоящего времени в России не наблюдалось. И если до 90-х годов была тенденция увеличения численного состава медицинских учреждений, то в следующие годы ситуация была совершенно иной. Так, исходя из информации, представленной Федеральной службой государственной статистики, уже более двух десятилетий в Российской Федерации (за период с 1990 года по 2018 год) численность среднего медицинского персонала постепенно сокращается: разница составляет около 353 тысяч человек. [4] Данные этого показателя также отражены в графике, который иллюстрирует, как изменялась численность среднего медперсонала в нашей стране в течение прошедших 58 лет. (рис. 1)

Рисунок 1. Численность медицинских кадров в России.

Сравним показатели численности медицинских работников России с показателями Германии, занимающей лидирующие позиции не только в Европе, но и во всем мире по направлению медицинского обслуживания. Для этого обратимся к официальному сайту Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), а именно к хранилищу данных Глобальной обсерватории здравоохранения. На 2017 год численность врачей по стране составляла 351 тыс. человек, в то время как в России этот показатель был равен 697 тыс. человек. Но вместе с тем возникает определенное противоречие: численность врачей на 10 тыс. человек населения Германии была 42,5 тыс., а в России – 47,5 тыс. Разница совершенно не большая, а ведь в предыдущем случае с показателем численности врачей она составляла почти 50%. Причем в Германии количество врачей на 10000 человек населения растет из года в год, а в России – наоборот. [5] Именно в связи с дефицитом кадров в стране президент Владимир Владимирович Путин призвал привлекать к работе с больными пациентами не только врачей других специальностей, но даже ординаторов, практикантов и студентов. [6]

Вторая проблема – это сокращение больниц, поликлиник и других медицинских заведений в стране. Если просмотреть официальную статистику Росстата по медицинским учреждениям, то можно увидеть отрицательные результаты. Практически за целое десятилетие в России число больничных организаций сократилось с 10,7 тысяч до 5,3 тысяч, что составляет почти 50%. [7] Для более наглядного представления одной из ключевых проблем сферы здравоохранения Российской Федерации – закрепившейся в государстве тенденции снижения количества медицинских центров из года в год представлен график (рис. 3).

Рисунок 2. Медицинские учреждения в России.

И третья довольно важная проблема, которая приобрела особо значимое внимание с появлением и развитием коронавируса. По данным Росстата, количество инфекционных койко-мест сократилось с 103,4 тыс. в 2000 году до 59,3 тыс. в 2018 году, то есть почти в 2 раза. Это самым негативным образом сказывается на дальнейшем лечении заболевших коронавирусной инфекцией, ведь их просто негде размещать. [8] Из следующего графика можно отчетливо наблюдать то, как с каждым годом численность койко-мест становится все меньше. (рис 3)

Рисунок 3. Число больничных койко-мест инфекционного профиля в России.

Чтобы определить стратегию проведения дальнейших преобразований в структуре управления человеческими ресурсами для устранения ряда проблем в сфере российского здравоохранения, обратимся к научному труду Шаповалова Юрия Викторовича и Мамаевой Валерии Юрьевны “Особенности управления персоналом в сфере здравоохранения”, в котором они отметили следующие особенности управления в этой сфере: смена приоритетов в трудовой деятельности медицинских специалистов от лечения болезней к профилактике, от количества услуг - к качеству их оказания, от стационарной - к амбулаторной помощи; необходимость уделения внимания к доступности и высокому уровню качества оказываемой медицинской помощи россиянам; расширение комплекса профессиональных медицинских услуг и др. [9]

Для того, чтобы добиться эффективности и качества оказания медицинской помощи, а также определить ключевые направления для обеспечения лечения населения России от коронавирусной инфекции, можно пойти по примеру Южной Кореи, которая благодаря предпринятым мерам смогла не только выстоять перед вспышкой этого заболевания, но и практически полностью побороть его. Именно благодаря развитой службе управления персоналом страна добилась таких поразительных результатов. За все время (до 10 мая 2020 г.) в Южной Корее было зарегистрировано 10874 зараженных, из которых 9610 полностью излечились, что составляет около 88%.[10] На диаграмме, составленной по статистическим данным сайта Worldometer, можно увидеть соотношение заболевших, умерших и выздоровевших пациентов. (рис. 4) Как сообщают СМИ, государству удалось добиться таких успехов в борьбе с COVID-19 при помощи строгой дисциплины, четких действий как правительства Южной Кореи, так и самого Министерства здравоохранения, своевременно сумело провести реформы в оказании медицинской помощи, управлении персоналом для предотвращения распространения опасного вируса. [11]

Рисунок 4. Статистика по коронавирусу в Южной Корее.

Если посмотреть на всю эту ситуацию на примере РФ за этот же период времени, то можно понять, что коронавирусная инфекция протекает здесь иным образом. Посмотрим на результаты борьбы нашего государства с COVID-19, обратившись к данным Worldometer. [12] На этом графике можно наблюдать постоянный рост численности заболевших (рис. 5). И если на 10 мая в Южной Корее отношение выздоровевших к общему количеству составляет целых 88%, то в нашей стране – всего 16%, причем улучшения в ближайший момент не прогнозируется.

Рисунок 5. Статистика по коронавирусу в России.

Исходя из сравнительного анализа России со странами Запада и Востока – Германией и Южной Кореей, можно сделать ряд определенных выводов. В нашем государстве дефицит медицинских кадров сильно отражается не только на всей сфере здравоохранения в целом, но и на борьбе с новым вирусом, особенно если сравнить

этот показатель с показателем лидирующей страны в области медицины – Германии. Что касается Южной Кореи, то именно дисциплинированность, контроль за развитием COVID-19, четкая структура управления персоналом и правильно принятые решения руководства помогли ей не только уменьшить масштаб заболеваемости, но и сохранить человеческие жизни.

1. Авдеев В.В. Управление персоналом. Технология формирования команды. «Финансы и статистика». Москва, 2012
2. Одегов Ю.Г., Лабаджан М.Г. Учебник для вузов РЭУ им. Г.В. Плеханова «Кадровая политика и кадровое планирование» Юрайт. Москва, 2014.
3. Современные проблемы кадровой политики в сфере здравоохранения / [Электронный ресурс]. – КиберЛенинка – Режим доступа к ст.: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-kadrovoy-politiki-v-sfere-zdravooxraneniya> (Дата обращения: 27.04.20)
4. Здравоохранение. Численность медицинских кадров: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/13721> (Дата обращения: 01.05.20)
5. World Health Organization. Global Health Observatory data repository: Medical doctors [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://apps.who.int/gho/data/view.main.HWFMEDv> (Дата обращения: 06.05.20)
6. Соповещение с полномочными представителями Президента [Электронный ресурс]. – Президент России – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/63084> (Дата обращения: 09.05.20)
7. Здравоохранение. Медицинские учреждения: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/13721> (Дата обращения: 01.05.20)
8. Здравоохранение. Число больничных коек по специализации: Федеральная служба государственной статистики / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/13721> (Дата обращения: 10.05.20)
9. Особенности управления персоналом в сфере здравоохранения / [Электронный ресурс]. – КиберЛенинка – Режим доступа к ст.: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-v-sfere-zdravooxraneniya> (Дата обращения: 28.04.20)
10. Coronavirus South Korea / [Электронный ресурс]. – Worldometer – Режим доступа: <https://www.worldometers.info/coronavirus/country/south-korea/> (Дата обращения: 10.05.20)
11. Как выздоровела Южная Корея / [Электронный ресурс]. – Коммерсантъ – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4314331> (Дата обращения: 09.05.20)
12. Coronavirus Russia / [Электронный ресурс]. – Worldometer – Режим доступа: <https://www.worldometers.info/coronavirus/country/russia/> (Дата обращения 12.05.20)

Янкина И.А.

Антикризисные компетенции персонала и их роль в антикризисном управлении организацией

*Таганрогский институт управления и экономики
(Россия, Таганрог)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-237

idsp: ljjournal-06-2020-237

Аннотация

Статья раскрывает проблемы формирования антикризисных компетенций персонала организации. На основе лонгитюдных исследований проведен сравнительный анализ антикризисных установок и компетенций (за 2010 и 2018 годы). Выявлено, что сотрудникам организации требуется дальнейшее развитие антикризисных компетенций (особенно при взаимодействии со СМИ и клиентами). При формировании антикризисных коммуникаций необходим дифференцированный подход в зависимости от специфики стейкхолдеров.

Ключевые слова: антикризисное управление, управление персоналом, антикризисные компетенции, кризис, антикризисный потенциал