ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Совершенствование системы развития компетенций руководителей и специалистов-резервистов в БУЗ ВО «Кадуйская центральная районная больница»

Выполнила:
студентка группы
7УПпб-01-41оп Кармишкина
Виктории Романовна

Научный руководитель:
доцент, к. псих. н.
Шрейдер Наталья Вадимовна

2021 год

ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Методология исследования

Цель

разработать рекомендации по совершенствованию системы развития управленческих компетенций руководителей и специалистов-резервистов в БУЗ ВО «Кадуйская центральная районная больница» (БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ»)

Объект

система развития управленческих компетенций руководителей и специалистов-резервистов в БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ»

Предмет

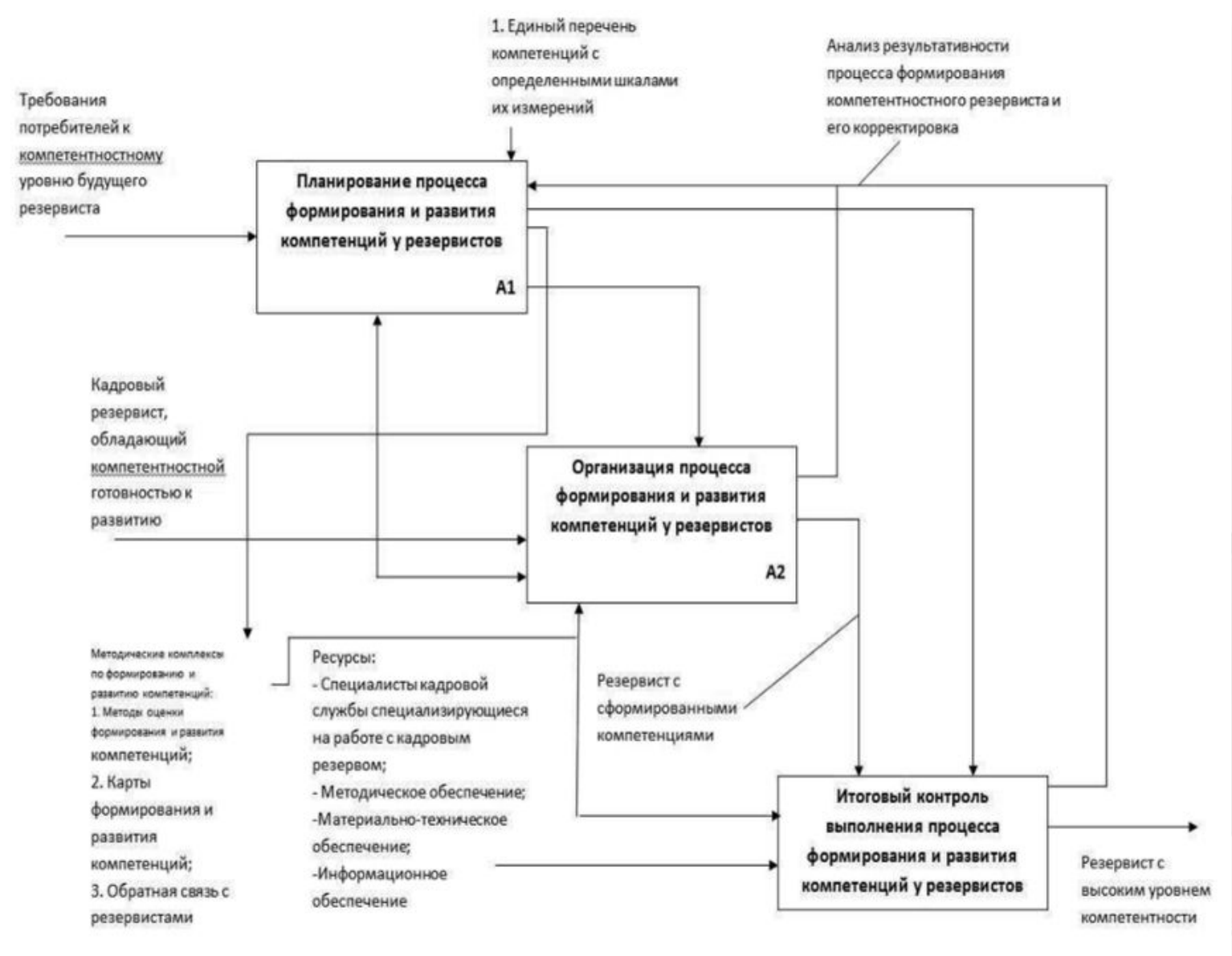
рекомендации по совершенствованию системы развития управленческих компетенций руководителей и специалистов-резервистов в БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ»

Методология исследования

Задачи	Методы
1. На основе теоретического анализа научно-практической литературы по проблеме развития управленческих компетенций персонала организации охарактеризовать концептуальные, методологические и методические основы компетентностного подхода к развитию руководителей и специалистов-резервистов, представить развитие управленческих компетенций руководителей и специалистов-резервистов как систему и бизнес-процесс, определить механизм и охарактеризовать методические основы формирования системы и процесса развития управленческих компетенций и их внедрения в систему T&D-менеджмента организации, выявить показатели, критерии и методы оценки эффективности системы, процесса и программы развития компетенций персонала организации.	Методы теоретического анализ: историографический, сравнительно-сопоставительный, моделирование; бенчмаркинг
2. На основе анализа опыта российских и зарубежных учреждений здравоохранения выявить лучшие практики по созданию и совершенствованию системы развития управленческих компетенций руководителей и специалистов-резервистов, определить особенности содержательного наполнения моделей и программ развития управленческих компетенций руководителей в учреждениях здравоохранения.	
3. Дать общую характеристику БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ» и проанализировать основные показатели деятельности учреждения..	Эмпирические методы (м. анализа документов, м. интервью, беседа, бенчмаркинг, наблюдение, м. экспертных оценок, контент- анализ)
4. Провести анализ структуры и движения персонала, оценить эффективность использования трудовых ресурсов в БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ».	
5. Провести анализ системы управления персоналом учреждения.	
6. Провести анализ и оценку эффективности системы развития руководителей и специалистов-резервистов в учреждении.	Методы исследования систем управления (диаграмма Исикавы, м. «Дерево проблем» м. «Дерево целей»)
7. На основе результатов проведенного анализа системы развития руководителей и специалистов-резервистов в учреждении обосновать проблемную ситуацию в системе развития управленческих компетенций персонала и целесообразность совершенствования системы развития управленческих компетенций руководителей и специалистов-резервистов в БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ». .	Метод экспертных оценок, описание

ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

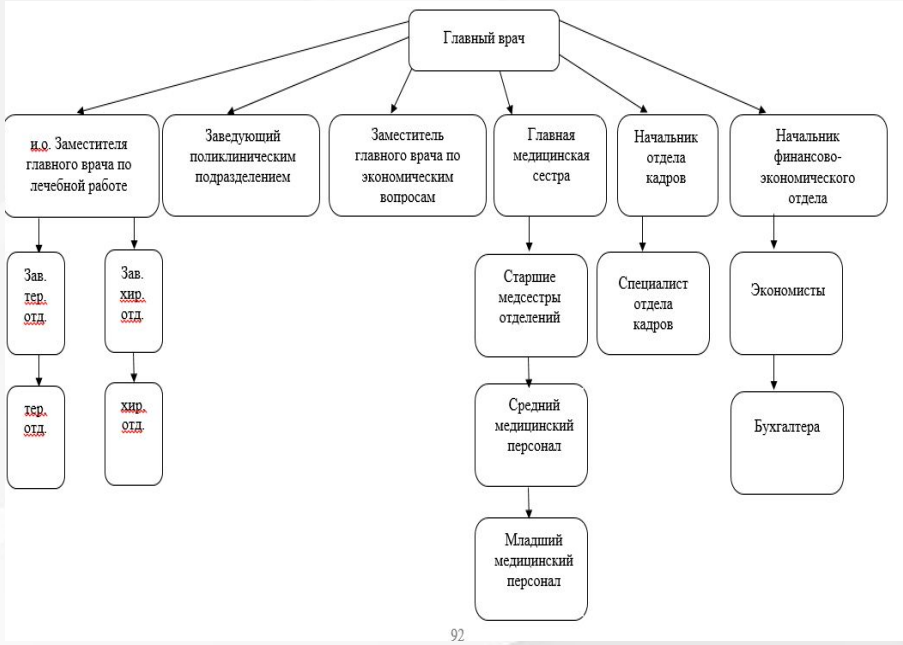
Теоретические основы исследования



Общая характеристика и анализ показателей деятельности

Кадуйская районная больница, как центральная, функционирует с 1957 года. В 1959 году в Кадуйское медобъединение входят: районная больница, Андогская, Барановская и Боровская, 3 здравпункта, 7 фельдшерско-акушерских медпунктов, 10 фельдшерских медпунктов. В 1961 году население Кадуйского района обслуживается 4 больницами на 165 коек.

Кадуйская районная больница обслуживает 9157 человек. К районной больнице прикреплены 3 здравпункта, 4 фельдшерско-акушерских медпункта и 4 фельдшерских медпункта. В 1973 году в связи с тем, что в посёлке строящейся ГРЭС работает и проживает 4000 человек населения и райбольница поселка Кадуй не в состоянии осуществить медицинское обслуживание всего населения, открыта в поселке



ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Общая характеристика и анализ показателей деятельности

Категория	2018 год		2019 год		2020 год	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Руководитель учреждения	1	0,38	1	0,38	1	0,38
Заместители главного врача	4	1,54	4	1,55	4	1,53
Врачи	32	12,4	29	11,24	32	12,2
Средний медицинский персонал	90	34,7	98	37,9	98	37,5
Младший медицинский персонал	111	42,88	101	39,33	101	38,69
Прочие специалисты	21	8,1	25	9,6	25	9,7
Всего	259	100	258	100	261	100

Состав и структура работников БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ» по возрасту за 2018-2020 гг.

Возрастные группы, лет	2018 год		2019 год		2020 год	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
18-29	10	4	12	4,8	12	4,7
30-49	132	50,9	131	50,7	131	50,1
50-60	117	45,1	115	44,5	118	45,2
Всего	259	100	258	100	261	100

ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Анализ трудовых показателей

Качественная характеристика образования работников БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ» за 2018-2020 гг.

Образование	2018 год		2019 год		2020 год	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Высшее	117	45,17	112	43,41	119	45,59
Среднее специальное	142	54,82	146	56,59	142	54,41
Всего	259	100	258	100	261	100

Стаж работы работников БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ» за 2018-2020 гг.

Показатель	2018 год		2019 год		2020 год	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Сотрудники учреждения, имеющие стаж работы:						
до 1 года	0	0	2	0,8	2	0,8
1 – 2 года	3	1,1	3	1,2	4	1,5
2 – 5 лет	10	3,9	11	4,3	11	4,2
5 – 10 лет	45	17,4	44	17	35	13,4
более 10 лет	201	77,6	198	76,7	209	80,1
Всего	259	100	258	100	261	100

ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Анализ движения трудовых показателей

Показатель	Формула	Результат
Коэффициента оборота кадров за 2020 г. по увольнению, по приему	Коэффициент текучести = количество принятых / среднесписочную численность * 100% Коэффициент оборота по увольнению = число уволенных / среднесписочное число сотрудников * 100	Коэф. тек. = 25 /334 * 100 = 7,485 Коэф. увол. = 11 / 334 * 100 = 3,293
Расчет коэффициента текучести	Коэффициент текучести = число выбывших сотрудникам по причинам, текучести кадров / среднесписочное число сотрудников	Коэф. тек. = 11 / 334 = 0,03
Расчет коэффициента замещения	Коэффициент замещения = (число принятых за период – число выбывших за период) / среднесписочное число сотрудников	Коэф. зам. = (25 - 11) / 334 = 0,041
Коэффициент постоянства кадров	Коэффициент постоянства кадров = число сотрудников, которые отработали период / число сотрудников на конец периода	Коэф. пост. кадр. = 232 / 258 = 0,89

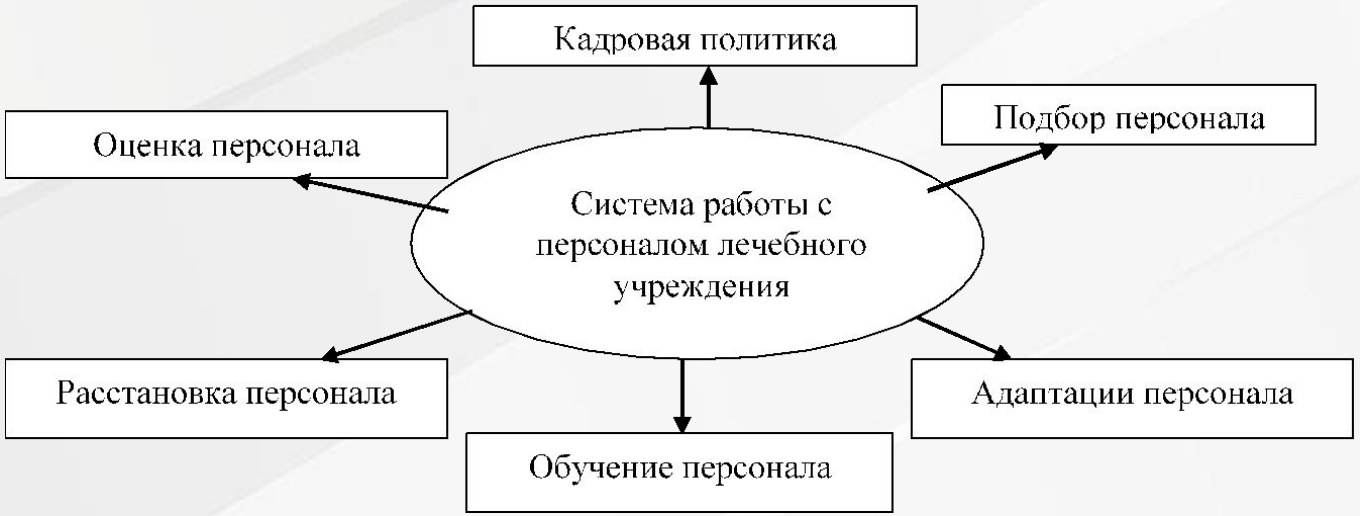


Рисунок 2.2. - Основные направления деятельности системы работы с персоналом организации

ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

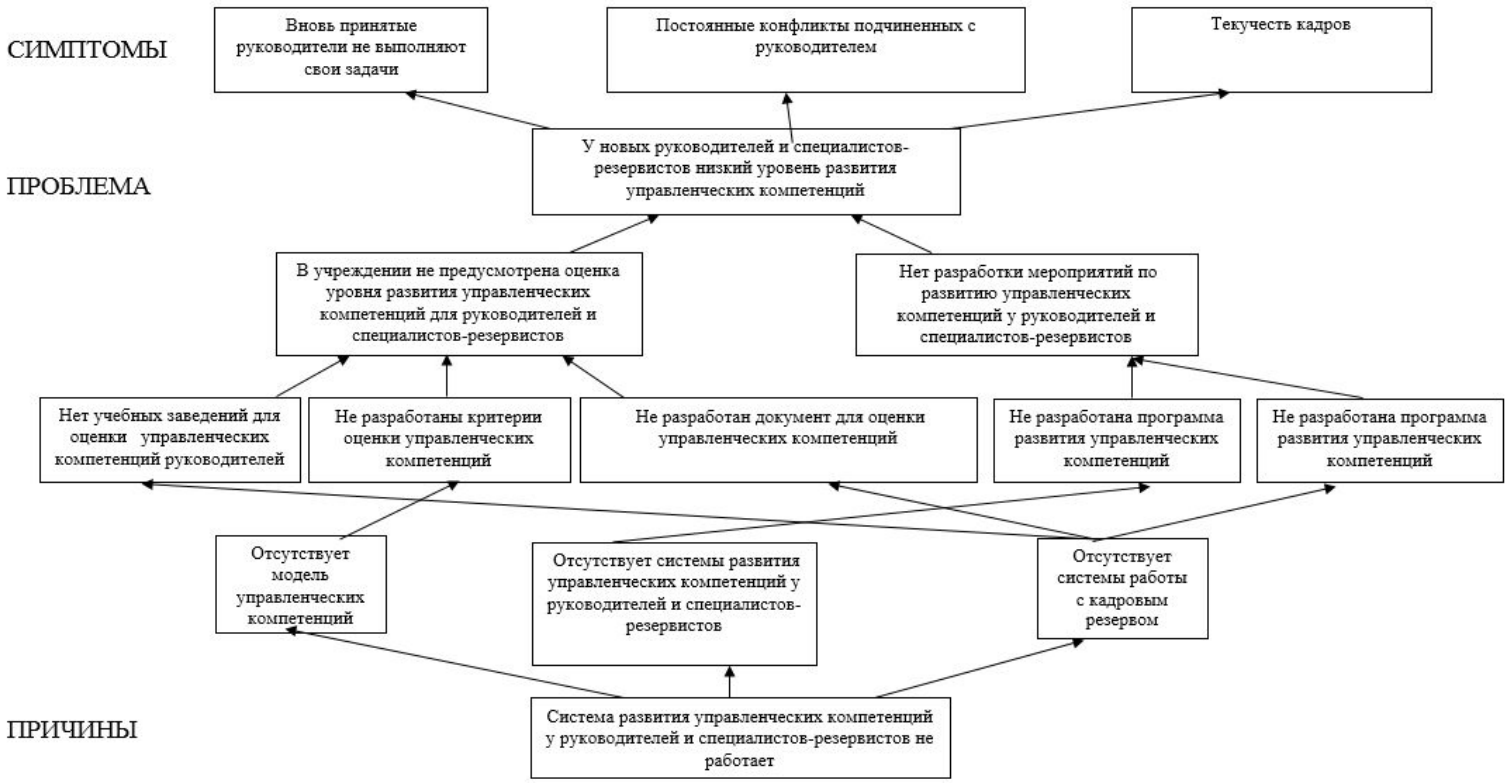


Рисунок 2.3 - «Дерево проблем» БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ»

ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

3.1 - «Дерево решений» БУЗ ВО «Кадуйская ЦРБ»

ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

График программы развития руководителей и специалистов-резервистов

№ п/п	Срок проведения	Название темы	Количество часов	Преподаватель
1	2	3	4	5
«Работа с людьми»				
1	Февраль	Развитие компетенции «Влияние на подчиненных»	8	Главный врач
2		Развитие компетенции «Мотивирование»	8	Тренер
		Развитие компетенции «Командная работа»	8	Тренер
«Достижение результатов»				
3	Март	Развитие компетенции «Организация деятельности и контроль»	8	Главный врач
4		Развитие компетенции «Принятие решений»	8	Тренер
		Развитие компетенции «Ориентация на достижения»	8	Тренер

ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Для определения эффекта, для начала нужно рассчитать потери, которые вызваны текучестью. Они складываются из нескольких составляющих:

- потери, которые связаны с затратами на подбор персонала в результате текучести кадров. Ущерб составляет около 19 000 руб.;
- потери, которые вызваны снижением производительности труда работников приемами и увольнениями. Затраты составляют 43 750 руб.
- потери, которые обусловлены необходимостью обучения и переподготовки новых сотрудников. Затраты составляют 6 500 руб. на одного человека. Если обучить их выйдет затрат на 67 500 руб.

Таким образом:

Эт = 43 750 руб. + 19 000 руб. + 67 500 руб. = 130 250 руб.

Эт = 130 250 руб. * 0,593 = 77 238,25 руб./мес.

Поэтому можем сказать, что прирост прибыли от экономии себестоимости за счет уменьшения текучести персонала составит 77 238,25 руб./мес.

77 238,25 руб./мес. * 12 мес. = 926 859,00 руб./г.

И теперь рассчитаем срок окупаемости наших рекомендаций:

Со = экономический эффект / затраты на обучение

Со = 28 233,25 / 926 859,00 = 0,030 г. = 0,36 мес.

Е = 926 859,00 / 28233,25 = 32,8 руб./руб.

Вывод: используя наши рекомендации, учреждение сэкономит порядка 321 766,75 рублей на разработку и внедрение системы развития управленческих компетенций руководителей и специалистов-резервистов. Затраты на наши рекомендации окупятся спустя 0,030 года. Поэтому рекомендовано внедрить ряд мероприятий, которые направлены на достижение и экономического, и социального эффекта.

ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Спасибо за внимание!