

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

В статье раскрыты вопросы совершенствования управления персоналом. Проанализированы формирования и развития системы управления персоналом в стоматологии, выявлены недостатки в системе управления трудовыми ресурсами в организации, разработаны рекомендации по улучшению системы управления персоналом в стоматологии ООО «Дента-Ви». Была рассмотрена организационная структура стоматологической клиники ООО «Дента-Ви». Наряду с этим были использованы нормативные материалы стоматологии, социально-экономическая характеристика предприятия. Проанализирована социально-экономическая характеристика предприятия. Проведен анализ кадрового состава организации и оценка эффективности существующей системы управления персоналом. Создан опрос в виде анкетирования сотрудников организации на тему управления персоналом. По результатам анкетирования были следующие выводы: слабо развита система мотивации. Практика показывает, что если сотрудник постоянно получает определенное денежное вознаграждение, зарплату или премию, то постепенно это вознаграждение не оказывает стимулирующего эффекта, как в начале. Таким образом, имеющаяся в ООО «Дента-Ви» материальная форма стимулирования не может быть названа эффективной. Необходимо внедрить такую систему, в которой сотрудники не только стараются выполнить минимальный порог принятия премии, но и максимально использовать преимущества, которые приносит ООО «Дента-Ви». Таким образом, были представлены направления совершенствования системы управления организации ООО «Дента-Ви». Поэтому для сотрудников «Дента-Ви» предлагается внедрить систему показателей KPI. В целом, результаты, ожидаемые от введения данных мероприятий, должны положительно повлиять на персонал и деятельность ООО «Дента-Ви» в целом.

Ключевые слова: стоматология, мотивация, персонал, анализ, управление, система управления персоналом.

Введение

Персонал играет самую важную роль в организации. Именно от персонала, который занимает первую позицию в процессе производства, зависит то, насколько эффективны средства производства, насколько успешна работа организации в целом.

Поэтому каждой компании нужно разработать и внедрить кадровую политику, которая сконцентрирована на достижение следующих целей: создание здоровой и эффективной команды, повышение квалификации сотрудников, создание рабочей силы, оптимальной в гендерной и возрастной структуре, а также степени квалификации; создание чрезвычайно

профессионального менеджмента, способного гибко реагировать на меняющиеся обстоятельства, внедрение всего нового, передового и умеющего смотреть далеко вперед.

Одной из важнейших функций систем управления персоналом является планирование, которое обеспечивает целенаправленное, пропорциональное развитие всех систем объекта управления. В рыночных условиях, когда особенно важно повысить эффективность использования всех ресурсов, роль не только экономического, но и социально-экономического планирования достаточно высока. Управление социальным развитием коллектива состоит в основном из формирования и развития показателей труда, социальной структуры коллективного производства, планирования повышения производительности труда.

Цель статьи — разработать предложения по улучшению системы управления персоналом и разработка практических рекомендаций по ее улучшению на примере стоматологической клиники ООО «Дента-Ви».

1. Оценка эффективности существующей системы управления персоналом организации

Для анализа эффективности системы управления ООО «Дента-Ви» мы провели опрос по всей организации. Этот опрос позволяет выявить проблемы персонала, связанные с работой в организации. Для изучения внешней мотивации к занятости мы применили специальную методику «Изучение видов управления персоналом».

Был проведен опрос для сотрудников ООО «Дента Ви», в ходе которого был предложен ряд вопросов. Анализируя сложившуюся в ООО «Дента Ви» социальную ситуацию, приходится признать, что руководство все еще находится в поиске эффективных социально-экономических и правовых рычагов управления мотивацией для управления персоналом, это подтверждает приведенная нами методика, например опрос «Удовлетворенности работой» в данной организации. В количестве 45% сотрудников, ответили на «положительно» на вопрос «Перешли бы Вы работать в другую организацию, если бы представилась такая возможность». Также на вопрос «Нуждаетесь ли Вы в повышении квалификации» 69% сотрудников дали положительный ответ. Опрос показал, в какой степени нужно руководству задуматься о методах стимулирования персонала [9].

2. Направления совершенствования системы управления персоналом организации ООО «Дента-Ви»

При выявленных недостатках организации ООО «Дента-Ви», предлагается внедрение системы KPI. Известно, что основной, ведущийся вручную график ежедневных действий, проводимых специалистами, размещен в каждом из них и существует лишь факт повышения эффективности работы сотрудников в среднем на 20-30%. Использование современных средств управления на практике дает ряд положительных эффектов. В рамках си-

системы КРІ сотрудники должны постоянно стремиться к удовлетворению КРІ, чтобы получить вознаграждение. В данном случае внедрение системы КРІ направлено на повышение мотивации работников ООО «Дента-Ви». При введении таких КРІ, зная, что от них будет зависеть премия, сотрудники естественно попытаются выполнить плановые показатели, что положительно скажется на доходах ООО «Дента Ви». Можно отметить продолжительность этой системы как плюс. Размер фонда заработной платы в 2017 году составил 16864 тыс. руб., а размер премии 799 тыс. руб. Практика подобных компаний свидетельствует, что внедрением системы КРІ доходы выросли на 7%, а премии примерно на 5% [10, с. 104]. Рассчитаем ФЗП, который увеличился в связи с достижением большинства сотрудников КРІ по формуле 8:

$$\Delta V_{\text{пр}} = \text{ФЗП}_{\text{пр}} \times \Delta \text{П}_{\text{пр}}, \quad (1)$$

где $\Delta V_{\text{пр}}$ — прирост выручки;

ФЗП_{пр} — сумма фонда заработной платы, в части премий;

$\Delta \text{П}_{\text{пр}}$ — прирост премий, согласно данных системы КРІ в размере 5%.

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{пр}} = 799 \times 0,05 = 40 \text{ тыс. руб.}$$

Прирост выручки определим по формуле 9.

$$\Delta V_{\text{пр}} = V \times \Delta \text{П}_v, \quad (2)$$

где $\Delta V_{\text{пр}}$ — прирост выручки;

V — выручка;

$\Delta \text{П}_v$ — прирост выручки, согласно данных системы КРІ в размере 7%.

$$\Delta V_{\text{пр}} = 50095 \times 0,07 = 3507 \text{ тыс. руб.}$$

Себестоимость вырастет также на 5%, рассчитаем по формуле 10.

$$\Delta \text{Сспр} = \text{Сс} \times \Delta \text{П}_{\text{сс}}, \quad (3)$$

где $\Delta \text{Сспр}$ — прирост себестоимости;

Сс — себестоимость;

$\Delta \text{П}_{\text{сс}}$ — прирост себестоимости, согласно данных системы КРІ в размере 5%.

$$\text{Спр} = 41273 \times 0,05 = 2067 \text{ тыс. руб.}$$

Экономический эффект от мероприятий будет рассчитан по формуле 11.

$$\Delta \text{П}_{\text{пр}} = \Delta V_{\text{пр}} - (\Delta \text{ФЗП}_{\text{пр}} + \Delta \text{Сспр}), \quad (4)$$

где $\Delta \text{П}_{\text{пр}}$ — прирост прибыли;

$\Delta V_{\text{пр}}$ — прирост выручки;

$\Delta \text{Сспр}$ — прирост себестоимости.

$$\text{Ппр} = 3507 - (40 + 2067) = 1400 \text{ тыс. руб.}$$

Экономический эффект от мероприятий представим в таблице.

Таким образом, внедрение в ООО «Дента Ви» системы КРІ приведет к росту выручки на 3507 тыс. руб. При системе КРІ сотрудник неизменно должен стараться выполнить КРІ, для получения премии. Помимо эконо-

Таблица

Расчет экономического эффекта от внедрения системы KPI [10, с. 104]

Показатели	До мероприятий	После внедрения мероприятий	Прирост
Выручка, тыс.руб.	50095	53602	3507
Себестоимость, тыс. руб.	41273	43380	2107
Производительность труда, тыс. руб.	1113,22	1191,16	77,94

мического эффекта, организация «Дента Ви» позволит добиться лучшей занятости, так как отмечено, что внедрение дополнительных стимулов в систему KPI позволит повысить эффективность работы сотрудников. Так как данная система не только награждает за высокие заслуги или перевыполнение плана, но и мотивирует сотрудника на достижение целей, стоящих перед ним и организацией.

Заключение

Персонал является основным ресурсом, который использует организация для обеспечения основной цели, определенной в соответствии с законодательством — получение прибыли. Поэтому все структурные подразделения ориентированы на данную цель, в том числе и кадровая служба, от эффективности функционирования, которой в целом будет зависеть эффективность функционирования организации в целом.

Подводя итог, можно с уверенностью сказать, что сегодня существует реальная возможность для создания эффективного управления персоналом, что, несомненно, положительно скажется на современных финансовых рынках, на которых ООО «Дента Ви» сталкивается с решением бизнес-задач.

Были предложены мероприятия:

- повышение производительности труда, за счет сокращения потерь рабочего времени;
- внедрение системы KPI.

Помимо экономического эффекта, организация добьется лучшей занятости, так как отмечается, что внедрение дополнительных стимулов в систему KPI позволит повысить эффективность работы сотрудников. Так как система не только поощряет высокие заслуги или чрезмерное выполнение планов, но и мотивирует сотрудников на достижение поставленных перед ними целей и организаций.

Список источников

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. — М.: Проспект, 2016. — 224 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Т.Ю. Базаров. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 239 с.
3. Буряк, Елена Организация труда в условиях мобилизационной экономики / Елена Буряк. — М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2015.- 252 с.

4. Глухенькая Н. М. Исследование систем управления персоналом организации : монография. — Прага : Vědeckovýzkumné centrum «Sociosféra-CZ», 2015. — 96 с.
5. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего». Измерительная концепция и измеряющие методики. — М.: РИОР, 2014. 319 с.
6. Маслов Е.В. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. П.В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2016. — 312 с.
7. Чуланова О.Л., Шестак М.Г., Бурлакова А.Е. Методика внедрения КРП по результатам деятельности в работу персонала (на основе компетентного подхода) // Журнал: Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук: — М / 2015 — 97 -108 с.
8. Щербакова Ю.В., Куприянчук Е.В. Управление персоналом: комплектование, адаптация, развитие. — М.: РИОР, 2016. — 225 с.
9. Официальный сайт ООО «Дента Ви» [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://gkhvidnoe.ru/171-fz/>
10. Планирование потребности в персонале // Портал о кадровом менеджменте. — [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.hrm.ru/planirovanie-potrebnosti-v-personale>.
11. Симонин П.В. Экономика управления персоналом. Издательство: Московский университет им. С.Ю. Витте, [Электронный ресурс] URL: <https://online.muiv.ru/media/lib/books/ekonomikaupravleniypersonalom/xbook472/book/index/index.html>.

Информация об авторе

Павлова Юлия Викторовна, магистрант кафедры управления экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» (РФ, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45, e-mail: julia01071995777@mail.ru, +7(902) 968-54-78).

Pavlova Y.V.

PERFECTION OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN HEALTH ORGANIZATIONS

This article reveals the issues of improving personnel management. Analyzed the formation and development of the personnel management system in dentistry, identified deficiencies in the system of human resources management in the organization, developed recommendations for improving the personnel management system in dentistry LLC “Denta-Vi”. The organizational structure of the dental clinic LLC “DentaVi” was reviewed. Along with this, the standard materials of dentistry, the socio-economic characteristics of the enterprise were used. Analyzed the socio-economic characteristics of the enterprise. The analysis of the personnel structure of the organization and evaluation of the effectiveness of the existing personnel management system. Created a survey in the form of a survey of employees of the organization on the topic of personnel management. According to the results of the survey were the following conclusions: poorly developed system of motivation. Practice shows that if an employee constantly receives a certain monetary reward, salary or bonus, then gradually this reward does not have a stimulating effect, as in the beginning. Thus, the material form of incentives in DentaVi is not effective. It is necessary to introduce such a system in which employees not only try to meet the minimum threshold for accepting a premium, but also make the most of the advantages that DentaVi LLC brings. Thus, the directions of the improvement of the management system of the organization “Denta-Vi” LLC were presented. Therefore, for the employees of “Denta Vi” it is proposed to introduce a system of KPI indicators. In general, the results expected from the introduction of these activities should have a positive impact on the staff and the activities of DentaVi LLC as a whole.

Keywords: dentistry, motivation, personnel, analysis, management, personnel management system.

Author

Yulia V. Pavlova — Undergraduate Department of Economics Management labor and personnel management FSBEI of HE “Ural State the University of Economics”, Yekaterinburg, Russia, +7 (902) 968-54-78, e-mail: julia01071995777@mail.ru.

References

1. Arkhipova, N.I. Management staff of the organization. Short course for bachelors / N.I. Arkhipova, O.L. Sedov. — M.: Prospectus, 2016. — 224 c.
2. Bazarov, T.Yu. Personnel Management. Workshop: A textbook for university students / T.Yu. Bazarov. — M.: UNITY-DANA, 2015. — 239 c.
3. Buryak, Elena. Organization of labor in a mobilized economy / Elena Buryak. — M.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015.- 252 p.
4. Glukhenkaya NM Investigation of the personnel management systems of the organization: a monograph. — Prague: Vědeckovýdavatelské centrum “Sociosféra-CZ”, 2015. — 96 p.
5. Komarov E.I. Measuring the motivation and stimulation of the “working man”. Measuring concept and measuring techniques. — M.: RIOR, 2014. 319 p.
6. Maslov E.V. Management staff of the organization: Textbook. manual / Ed. P.V. Shemetova. — M.: INFRA-M; Novosibirsk: NGAEiU, 2016. — 312 p.
7. Chulanova, OL, Shestak, MG, Burlakova, A.E. Methods of KPI implementation based on the results of the work of staff (based on a competent approach) / Journal: Actual problems of the humanities and natural sciences: — M / 2015 — 97 -108 p.
8. Shcherbakova Yu.V., Kupriyanchuk E.V. Human resource management: recruitment, adaptation, development. — M.: RIOR, 2016. — 225 p.
9. The official site of LLC “Denta Vi” [Electronic resource]: access mode: <http://gkhvidnoe.ru/171-fz/>
10. Planning staffing requirements // Portal about personnel management. — [Electronic resource] — Access mode: <http://www.hrm.ru/planirovanie-potrebnosti-v-personale>.
11. Simonin P.V. Economics of personnel management. Publisher: Moscow University. S.Y. Witte [Electronic resource] URL: <https://online.muiv.ru/media/lib/books/ekonomika-upravleniyapersonalom/xbook472/book/index/index.html>.