

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ТАЛАНТЛИВЫХ СОТРУДНИКОВ И ВЫЯВЛЕНИЕ МОТИВАТОРОВ УДЕРЖАНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Пешкова Полина Владимировна, магистрант

Астраханский государственный университет

Российская Федерация, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а

E-mail: peshkovapv@mail.ru

Ходенкова Ольга Павловна, кандидат экономических наук, доцент

Астраханский государственный университет

Российская Федерация, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а

E-mail: fbe@aspu.ru

Проблемы повышения трудовой мотивации медицинских работников являются важнейшей функцией управления здравоохранением. Без их решения вряд ли возможно реальное улучшение качества и культуры оказания медицинской помощи населению, а также повышение эффективности деятельности лечебно-профилактических учреждений (ЛПУ) и отрасли в целом на основе рационального использования финансовых, материальных и кадровых ресурсов. Здравоохранение представляет собой особую сферу деятельности по обеспечению права граждан на охрану здоровья, являющегося достоянием нации, и в связи с этим остается приоритетным в политической, экономической и социальной жизни государства и общества.

Ключевые слова: идентификация талантливых сотрудников, здравоохранение, медицинские работники, вовлеченность, удовлетворенность трудом

IDENTIFICATION AND DETECTION TALENT HOLD MOTIVATOR IN HEALTH CARE

Peshkova Polina V., undergraduate

Astrakhan State University

20a Tatishcheva Str., Astrakhan, 414056, Russian Federation

E-mail: peshkovapv@mail.ru

Khodenkova Olga P., Ph.D. (Economics), Associate Professor

Astrakhan State University

20a Tatishcheva Str., Astrakhan, 414056, Russian Federation

E-mail: fbe@aspu.ru

Problems of increase of labor motivation of nurses is an important function of health administration. Without their solutions can hardly be a real improvement in the quality and culture of medical aid to the population, as well as improving the efficiency of health care institutions (MPI) and the industry as a whole, based on the rational use of financial, material and human resources. Health care is a special sphere of activities to ensure citizens' right to health, which is the property of the nation, and therefore remains a priority in the political, economic and social life of the state and society.

Keywords: Identifying talent, health, health workers, involvement, job satisfaction

Важнейшую роль в системе управления организационным поведением играют мотивация и стимулирование работника. Обеспечение соответствующего уровня мотивации позволяет решать задачи повышения результативности труда каждого сотрудника и эффективности всей организации; обеспечения систематического роста квалификации кадров; стабилизации коллектива.

Работ, посвященных поиску мотиваторов удержания талантливых сотрудников в компаниях реального сектора экономики много (Д. Лайкер, Д. Майер, Б. де Хафф, М. Смит, и др.), в то же время, работ по изучению мотиваторов в бюджетной сфере явно недостаточно (М. Армстронг, Н. Слудко, О. Минева, Е. Белик и др.) [1; 2; 6].

В сфере здравоохранения, которую мы рассматриваем в данной работе, существует своя специфика – единственное возможное конкурентное преимущество – высокое качество обслуживания и эффективность помощи больным. Благодаря этому

риск, связанный с привлечением большого количества талантливых сотрудников в топ-менеджмент медицинского учреждения, становится допустимо низким.

Нами проведено неструктурированное интервью, в котором приняли участие руководители ряда крупных российских клиник: ГБУЗ АО «Онкологический диспансер», Центр микрохирургия глаза, клиника «Мать и дитя» (представительство в г. Астрахани). В ходе исследования ставилась цель выяснить основные мотиваторы привлечения и удержания талантливых сотрудников в учреждениях здравоохранения (рис. 1).



Рис. 1. Мотивация талантливых сотрудников: результаты опроса руководителей

Таким образом, денежная компенсация перестала являться основным мотивирующим фактором для сотрудника (талантливые сотрудники априори получают выше среднего по рынку). Персонал склонен искать более комфортные условия работы в виде хороших взаимоотношений в коллективе, важным фактором для сохранения верности компании является самостоятельность в принятии решений, новые задачи и повышение уровней ответственности. Меняющиеся экономические условия диктуют новые правила в управлении персоналом и пренебрежение ими может обернуться потерей положительного имиджа медицинского учреждения.

Для полноценного комплексного анализа выявления мотиваторов привлечения и удержания талантливых сотрудников, был проведен опрос медицинских талантливых сотрудников. Результаты исследования представлены на рисунке 2.

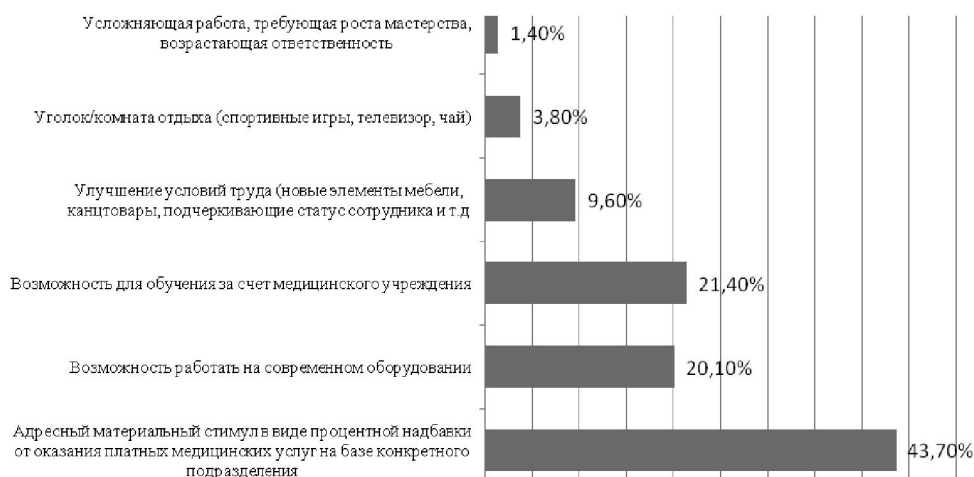


Рис. 2. Мотиваторы работы талантливых медицинских сотрудников

По результатам проведенного исследования, можно составить рейтинг, в котором первые три места заняли: 1 место – адресный материальный стимул в виде про-

центной надбавки от оказания платных медицинских услуг на базе конкретного подразделения; 2 место – возможность работать на современном оборудовании; 3 место – финансовое обеспечение обучения за счет медицинского учреждения. Данные предложения, содержащиеся в анкете, а также в выборе их потребует глубокой обработки. Все это требует значительных затрат, внимательного подхода, и самое важное, грамотной идентификации (количественной) талантливых сотрудников.

Для удержания таланта в медицинском учреждении важно создать ему условия для дальнейшего роста. Для этого для каждого талантливого сотрудника следует создать «профили успеха сотрудника», в которых будут перечислены его навыки и определяющие качества, нуждающиеся в развитии.

В результате опроса, проведенного автором, среди руководителей учреждений здравоохранения г. Астрахани, были получены критерии идентификации сотрудника для отнесения его к категории талантливого, представленные на рисунке 3.

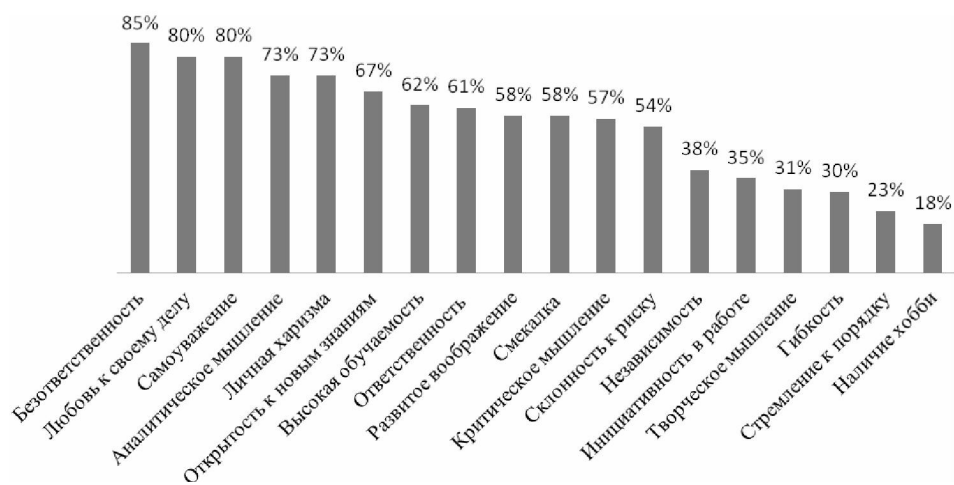


Рис. 3. Идентификация сотрудника для отнесения его к категории талантливого (результаты опроса руководителей)

Проанализировав результаты опроса работодателей, можно сформировать «портрет» талантливого сотрудника, которого характеризует открытость к новым знаниям, имеет развитое воображение, критическое мышление, демонстрирует готовность рисковать. Не смотря, на то, что «любовь к своему делу» также набрала большое количество приверженцев, ее не следует включать в итоговый «портрет», поскольку это скорее вспомогательная характеристика, к которой нужно относиться с долей недоверия, вследствие того, что не всегда любимое дело, выполняется очень хорошо.

Проблема мотивации труда медицинского персонала актуальна для всех учреждений здравоохранения Российской Федерации.

Таким образом, исходя из проанализированных исследований, а также опираясь на авторское определение «талантливый сотрудник» и результаты осуществленного неструктурированного интервью, мы предлагаем в современных условиях при выборе стратегии развития собственных талантов воспользоваться следующими шагами по выявлению и мотивированию талантливого персонала [7]: провести аудит талантов (для этого можно использовать опросы руководителей, непосредственных наставников и начальников, мнение коллег и т.д.); предложить обучение нужным компетенциям с помощью тренингов, повышения квалификации; предложить подписку на профессиональные издательства; расширять задачи сотрудника, постепенно предлагая ему участие во все более сложных и ответственных бизнес-задачах.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2014. 848 с.
2. Белик Е., Мамиконян А. Направления совершенствования подходов к формированию профессиональных компетенций работников сферы здравоохранения // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2012. № 1. С. 162–166.
3. Гройсберг Б. Менеджмент талантов: советы директоров ставят своим организациям двойку // Harvard Business Review. Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/upravlenie/motivatsiya/p12478/>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус.
4. Карабущенко П. Л. Антагонистические социальные группы современной России: социокультурный аспект // Современная наука и инновации. 2015. № 3 (11). С. 79–89.
5. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2005. 272 с.
6. Минева О., Ахунжанова И., Мордасова Т., Храмова Т., Ходенкова О. Технология управления развитием персонала. Москва : ИНФРА-М, 2016. 208 с.
7. Минева О, Храмова Т., Войнова Ю., Ходенкова О. Современные подходы к развитию персонала // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. 2015. № 4 (32). С. 20–24.

References

1. Armstrong M. *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami*. St. Petersburg, Piter Publ., 2014, 10th ed., 848 p.
2. Belik Ye., Mamikonyan A. *Napravleniya sovershenstvovaniya podkhodov k formirovaniyu professionalnykh kompetentsiy rabotnikov sfery zdravookhraneniya*. *Kaspiyskiy region: politika, ekonomika, kultura*, 2012, no. 1, pp. 162–166.
3. Groysberg B. *Menedzhment talantov: soveti direktorov stavyat svoim organizatsiyam dvoynu*. *Harvard Business Review*. Available at: <http://hbr-russia.ru/upravlenie/motivatsiya/p12478/>.
4. Karabushchenko P. L. *Antagonisticheskie sotsialnye gruppy sovremennoy Rossii: sotsiokulturnyy aspekt*. *Sovremennaya nauka i innovatsii*, 2015, no. 3 (11), pp. 79–89.
5. Mayklz E., Khendfild-Dzhons Kh., Ekselrod E. *Voyna za talanty*. Moscow, Mann, Ivanov i Ferber Publ., 2005, 272 p.
6. Mineva O., Akhunzhanova I., Mordasova T., Khramova T., Khodenkova O. *Tekhnologiya upravleniya razvitiem personala*. Moscow, INFRA-M Publ., 2016, 208 p.
7. Mineva O, Khramova T., Voynova Yu., Khodenkova O. *Sovremennye podkhody k razvitiyu personala*. *Prikaspiyskiy zhurnal: upravlenie i vysokie tekhnologii*, 2015, no. 4 (32), pp. 20–24.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА РОССИИ**

Ситникова Виктория Александровна, магистрант

Российская Федерация, 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а

E-mail: sitnikova_va@bk.ru

Рассматривается роль государственного аудита как одного из инструментов экономического роста в социально-экономическом развитии России. В качестве «качественного» инструмента управления финансовыми ресурсами выделен аудит эффективности. С помощью анализа деятельности Счетной палаты Российской Федерации как высшего органа внешнего государственного контроля сделаны выводы об эффективности проведения государственного аудита в России. Показана значимость государственного аудита в отношениях между государством и обществом и в решении многих задач, поставленных ими для достижения единой цели устойчивого развития экономики и социальной стабильности.

Ключевые слова: внешний государственный аудит, «качественное» управление финансовыми ресурсами, Счетная палата РФ, аудит эффективности

STATE AUDIT AS A TOOL OF RUSSIAN ECONOMIC GROWTH

Sitnikova Viktoriya A., undergraduate

20a Tatishcheva Str., Astrakhan, 414056, Russian Federation

E-mail: sitnikova_va@bk.ru