

УДК 331.5:614.2

Горбачева Анастасия Игоревна, студентка факультета экономики и менеджмента ФГБОУ РО «Курский государственный медицинский университет «Минздрава РФ» Минздрава России
e-mail: anastasiia.gi@yandex.ru

АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Аннотация: в статье рассматриваются особенности половозрастной структуры, проводится вертикальный и горизонтальный анализ трудовых ресурсов организации здравоохранения. Рассмотрены штаты учреждения в системе ОМС, рассчитаны показатели укомплектованности и совместительства должностей.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, организация здравоохранения, бюджетное учреждение, здравоохранение.

Gorbacheva Anastasia Igorevna, student of the faculty of Economics and Management, Kursk State Medical University.
e-mail: anastasiia.gi@yandex.ru

ANALYSIS OF LABOR RESOURCES IN A HEALTHCARE ORGANIZATION

Summary: the article discusses the features of the gender and age structure of the human resources, vertical and horizontal analysis is carried out. The staff of the institution in the compulsory health insurance system is considered, the indicators of staffing and part-time work are calculated.

Keywords: human resources, healthcare organization, public institution, healthcare.

Трудовые ресурсы включают в себя население в трудоспособном возрасте (за рядом исключений), а также лица нетрудоспособного возраста, занятые в

экономике. В современном мире большинство организаций заинтересовано в достижении наибольших количественных и качественных результатов труда, чего можно добиться путем наблюдения за деятельностью персонала, анализа и корректировки различных организационных и технических процессов [2].

Целью данной статьи является анализ трудовых ресурсов в ОБУЗ «Курская городская поликлиника №7».

Для достижения данной цели используются такие методы, как вертикальный и горизонтальный анализ, метод коэффициентов, табличный анализ.

Для понимания особенностей, которых следует придерживаться при организации деятельности работников проводится анализ половозрастной структуры персонала. Для разных групп используются различные рычаги материального и нематериального стимулирования в зависимости от приоритетов соответствующих кадров.

Деятельность по управлению персоналом представляет собой целенаправленное воздействие на работников организации, что приводит в соответствие возможности персонала и задачи предприятия [1].

Таблица 1 – Динамика изменения полового состава работников ОБУЗ «Курская городская поликлиника №7» в 2018-2020 годах

Медицинские работники	№	Пол	Всего			Темп прироста, %		
			2018	2019	2020	2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2018
Врачи	1	М	9	7	8	-22,22	14,29	-11,11
	2	Ж	72	70	70	-2,78	0,00	-2,78
в том числе по организации здравоохранения (на должностях руководителей и их заместителей)	3	М	1	1	1	0,00	0,00	0,00
	4	Ж	2	2	1	0,00	-50,00	-50,00
Средние медицинские работники	5	М	0	0	0	-	-	-
	6	Ж	97	95	87	-2,06	-8,42	-10,31
Специалисты с высшим немедицинским образованием	7	М	0	0	0	-	-	-
	8	Ж	1	1	1	0	0	0

На основании данных таблицы 1, в 2018 году общее количество работников мужского пола составило 10 человек, женского – 172 человека; в 2019 году мужского – 8, женского – 168; в 2020 году мужского – 9, женского – 159. В общей динамике 2020 года относительно 2018 наблюдается снижение количества работников по различным категориям. За рассматриваемый период можно проследить уменьшение врачей мужского пола на 11,11% и женского пола на 2,78%, на должностях руководителей происходит снижение на 50% со стороны женской половины. У средних медицинских работников также прослеживается снижение уровня работников женского пола на 10,31%.

Таблица 2 – Структура возрастного состава работников ОБУЗ «Курская городская поликлиника №7» в 2018-2020 годах

	До 36	36-45	46-50	51-55	56-59	60 и старше
2018	72	41	18	17	17	17
Структура 2018,%	39,56	22,53	9,89	9,34	9,34	9,34
2019	61	44	18	16	21	21
Структура 2019,%	33,70	24,31	9,94	8,84	11,60	11,60
2020	61	39	20	12	16	20
Структура 2020,%	36,31	23,21	11,90	7,14	9,52	11,90

На основании таблицы 2 можно сказать, что наибольшая доля приходится на работников в возрасте до 36 лет (в 2018 году – 39,56%, 2019 – 33,7%, 2020 – 36,31%), далее по численности следуют сотрудники в диапазоне 36-45 лет (2018 – 33,7%, 2019 – 24,31%, 2020 – 23,21%). В 2020 году в структуре работников в возрасте 46-50 лет происходит увеличение на 2% относительно 2018 года, в диапазоне 51-55, в свою очередь, сокращается на 2,2% относительно базисного периода. Персонал, относящийся к категории 56-59 лет незначительно изменяется в 2020 относительно 2018, количество сотрудников в возрасте 60 и старше растет на 2,56% относительно базисного года.

Для оценки эффективности использования кадрового потенциала

рассчитываются такие показатели, как процент укомплектованности, коэффициент совместительства.

Систематическая оценка кадрового потенциала во многом позволяет выявить пробелы в кадровой политике или риски, воздействие которых приведет к возникновению различных негативных ситуаций в коллективе предприятия.

Таблица 3 – Расчет показателей кадрового потенциала в ОБУЗ «Курская городская поликлиника №7» в 2019 году

Мед. персонал	Число должностей		Соотношение числа должностей по штатн. распис. и по типовым штатам % (гр.3/гр.2)	Занятые должности	% укомплектованности занятыми должностями (гр.5/гр.3)	Физические лица	Коэффициент совместительства (гр.5/гр.7)
	в соответствии со штатными нормативами	по штатному расписанию					
1	2	3	4	5	6	7	8
всего:	517,75	331,50	64,03	254,40	76,7	230,00	1,1
в т.ч.:							
врачи	166,50	102,00	61,26	85,50	83,8	77	1,1
средний м/п	238,50	142,50	59,75	105,25	73,9	95	1,1
младший м/п	72,50	0,00	0	0,00	0,0	0	0,0
Прочий	40,25	87,00	216,15	63,75	73,3	57	1,1

В соответствии с информацией, представленной в таблице 3 можно сказать, что число должностей по штатному расписанию значительно меньше рекомендуемых штатных нормативов, за исключением прочего медицинского персонала. Показатель укомплектованности занятыми должностями находится в диапазоне 73-83% относительно разных медицинских групп персонала, что свидетельствует о том, что рекомендуется повысить число занятых должностей для соответствия штатному расписанию. Коэффициент совместительства по различным категориям соответствует 1,1, что соответствует допустимому уровню.

Таким образом, учреждение может применять различные методы для мотивации сотрудников в зависимости от половозрастной группы, что позволит найти особый подход к каждой категории. В соответствии с рассчитанными показателями можно сказать, что организации следует увеличить количество

занятых должностей для более эффективного осуществления своего функционирования.

Список использованных источников:

1. Павлова, Ю.В. Управление персоналом в организации: современные подходы к построению системы управления персоналом / Ю.В. Павлова // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2020. - №8. – С.5-11.
2. Филиппова, А.И. К вопросу о сущности организации оплаты труда и анализа трудовых ресурсов / А.И. Филиппова, Д.В. Барсукова // Вестник национального института бизнеса. – 2018. - №33. – С.93-103.