

2. Управление Федеральной службы государственной статистики (Свердловскстат) [электронный ресурс] / URL: <https://sverdl.gks.ru/> (дата обращения: 20.12.20) .

3. Измеров Н.Ф. Смертность населения трудоспособного возраста в России и развитых странах Европы: тенденции последнего двадцатилетия/ Н.Ф. Измеров, Г.И.Тихонова, Т.Ю. Горчакова// Вестник Российской академии медицинских наук - 2014. – С. 121-125.

4. Вангородская С.А. Тенденции смертности населения трудоспособного возраста в Белгородской области в 2000-2013 годах/ С.А. Вангородская // Современные проблемы науки и образования- №3а.- 2016. – С.3-7.

УДК 61:001.89

**Исакова Т.С. Ошкордина А.А.  
АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В  
СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ГАУЗ СО «ЦГКБ №3»**

Кафедра экономики социальной сферы  
Уральский государственный экономический университет  
Екатеринбург, Российская Федерация

**Isakova T.S. Oshkordina A. A.  
ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE  
CONTROL SYSTEM OF GAUZ SO "CGKB № 3"**

Department of economics of the Social Sphere  
Ural State University of Economics  
Yekaterinburg, Russian Federation

E-mail: [tanechka.isakova.95@mail.ru](mailto:tanechka.isakova.95@mail.ru)

**Аннотация.** В статье проведен анализ управления человеческими ресурсами в ГАУЗ СО «ЦГКБ №3» по средствам определения мотивационного механизма у сотрудников женской консультации, а также недостаточного стимулирования работников. Актуальность выбранной темы заключается в том, что недостаток медицинских кадров – одна из самых главных проблем системы. Обеспеченность системы здравоохранения квалифицированными медицинскими кадрами является важным условием, определяющим доступность и качество медицинской помощи населению.

**Annotation.** The article analyzes human resource management in GAUZ SO "TsGKB № 3" by means of determining the motivational mechanism of the staff of the antenatal clinic, as well as insufficient incentives for workers. The relevance of the chosen topic lies in the fact that the lack of medical personnel is one of the most important problems of the system. The provision of the health care system with

qualified medical personnel is an important condition that determines the availability and quality of medical care for the population.

**Ключевые слова:** анализ, кадровый потенциал, трудовая мотивация, стимулирование работников.

**Key words:** analysis, human resources, labor motivation, employee incentives.

### **Введение**

Здравоохранение, являясь сложной социально-экономической системой и специфической сферой народного хозяйства, призвано обеспечить реализацию важнейшего социального принципа сохранение и улучшение здоровья граждан, оказания им высококвалифицированной, специализированной лечебно-профилактической помощи [1].

Медицинский персонал относится к дорогостоящим ресурсам, требующим больших затрат на подготовку квалифицированных специалистов. Но в отличие от большинства ресурсов, ценность которых со временем снижается, ценность кадровых ресурсов здравоохранения с накоплением профессионализма и опыта увеличивается [2].

Успех работы предприятия зависит от занятых на нем работников. Именно поэтому в современной концепции управления предприятием выделяют из большого числа сфер управленческой деятельности ту, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия. Особенно актуально это для развивающихся предприятий, которые интенсивно формируют кадровый резерв [3][4].

Объектом исследования является МАУЗ «ЦГБ №3», с 01.01.2021 года наименование больницы официально изменено ГАУЗ СО «ЦГКБ №3».

**Цель исследования** – провести анализ управления человеческими ресурсами в системе управления ГАУЗ СО «ЦГКБ №3».

### **Материалы и методы исследования.**

С целью изучения мотивационного механизма в ГАУЗ СО «ЦГКБ №3» было проведено исследование трудовой мотивации и удовлетворенности сотрудников отделения женской консультации — анонимное анкетирование.

### **Результаты исследования и их обсуждение.**

Профессиональные стратегии развития сотрудников медицинской организации ГАУЗ СО «ЦГКБ №3» предполагают постоянное самосовершенствование и повышение квалификации.

Для привлечения кандидатов на вакантную должность в ГАУЗ СО «ЦГКБ №3» необходимо определить источники привлечения кандидатов. Основными источниками информирования ГАУЗ СО «ЦГКБ №3» являются объявления в СМИ, в сети Интернет, а также взаимодействие с СИГМУ, со Службой занятости населения Свердловской области [5].

В настоящее время повышение квалификации и обучение персонала в медицинской организации контролируются и проводятся в строгом соответствии с требованиями к медицинским специальностям, хотя уже наблюдается

применение в качестве дополнительных образовательных практик инновационных форм повышения квалификации медицинских специалистов.

Далее проведем оценку эффективности мотивационной политики предприятия с помощью исследования мотивационного механизма на примере отделения женской консультации ГАУЗ СО «ЦГКБ №3».

С целью изучения мотивационного механизма было проведено исследование трудовой мотивации и удовлетворенности сотрудников отделения женской консультации — анонимное анкетирование 16 человек, имеющих в данном медицинском учреждении постоянную работу.

В ходе опроса спросили респондентов: «Ваше отношение к перечисленным ниже источникам дохода». Ответы представили в табличном виде (таблица 1).

Таблица 1

Отношение персонала отделения женской консультации ГАУЗ СО «ЦГКБ №3» к разным источникам дохода, %

Источники дохода	Важно	Не важно	Затрудняюсь ответить
Заработная плата и премии	100	0	0
Пенсионные выплаты	80	0	20
Доплаты за квалификацию	95	0	5
Доплаты за тяжелые и вредные условия	65	4	31
Социальные выплаты и льготы, пособия	87	0	23

Анкета также содержала вопросы, раскрывающие удовлетворенность респондентов своей зарплатой.

Исследование показало, что только 55% сотрудников женской консультации ГАУЗ СО «ЦГКБ №3» были удовлетворены своей заработной платой, тогда как 37% опрошенных зарплата не удовлетворяла. А 8% респондентов вообще не дали ответ на этот вопрос. При этом более 83% респондентов отметили, что за последние 3 года их зарплата повысилась.

Результаты анкетирования оценки ведущих факторов трудовой мотивации среди врачей и акушерок отделения женской консультации ГАУЗ СО «ЦГКБ №3» показали, что с учетом значимости основных мотивов работы респонденты следующим образом расставили ранговые места. Лидирующие позиции заняли следующие ответы: первое место — потребность материального обеспечения (95 % оценили это как важный фактор); второе место — профессиональный долг

(79%); третье место разделили — интерес к работе и желание повысить уровень материального комфорта (по 74%).

Следующими были ответы такие:

- чувство удовольствия от работы (70%);
- моральное удовлетворение от работы (59%).

Анкетирование позволило изучить причины, которые способствуют удержанию медицинского персонала на работе в ГАУЗ СО «ЦГКБ №3».

Главным фактором оказалась заработная плата (95% опрошенных выделили данный мотив как важный).

На втором месте – стабильность – 90% медицинских работников этот фактор оценили, как важный.

При анализе других причин, удерживающих респондентов на работе в отделении женской консультации ГАУЗ СО «ЦГКБ №3» были названы следующие причины, способствующие удержанию в этом медицинском учреждении: личность руководителя (81%); интересная работа (79%); психологический климат в коллективе (74%); наличие традиций в коллективе (74%); профессиональный рост (70). В процессе изучения потребностей сотрудников были выявлены следующие пожелания по организации / введению дополнительных стимулов (элементов мотивации).

Среди стимулов сотрудники женской консультации ГАУЗ СО «ЦГКБ №3» выделили как важные следующие: предоставление льготных путевок на отдых и лечение (85%); улучшение условий труда, эргономики рабочего места (58%); введение гибкого графика работы (60%); предоставление льгот на оплату ведомственного жилья и коммунальных услуг (59%); добровольное медицинское страхование персонала (66%); организация льготного питания (57%).

Среди предпочтительных форм морального поощрения большинство респондентов отметили: внимательное отношение к индивидуальным предложениям, направленным на улучшение общего дела (89%); возможность приносить пользу людям (89%); интересная работа, доставляющая удовольствие (87%); объявление благодарности (65%); разовое предоставление полномочий при решении отдельных производственных вопросов (21%).

#### **Выводы:**

1. В течение последних лет существуют проблемы кадрового потенциала здравоохранения, в частности: переход страны на основу рыночной экономики привел к нарушению плановости подготовки медицинских работников, отсутствию контроля за замещением кадров, выбывающих из системы.

2. Таким образом, можно отметить, что сложившаяся система финансирования и оплаты труда недостаточно стимулирует работников к расширению объемов и улучшению качества медицинских услуг, эффективному использованию ресурсов.

3. Анкетирование позволило изучить причины, которые способствуют удержанию медицинского персонала на работе.

4. В результате важно применять комплекс мер, направленных на устранение дефицита медицинских сотрудников отделения женской консультации ГАУЗ СО «ЦГКБ №3», усиление их мотивации и, как следствие, увеличение эффективности их деятельности.

**Список литературы:**

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 2-е изд., стер. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2020. – 388 с.

2. Иванова В.С. Роль кадровой службы в повышении эффективности работы организации [Текст] / В.С. Иванов // В сборнике: Современная наука: теоретический и практический взгляд Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. – 2015. – С. 90-93.

3. Цыганкова, С. М. Формирование механизма государственного регулирования в сфере здравоохранения: Монография / Цыганкова С.М., Левкевич М.М. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 156 с.

4. Ширшова И.Е., Ивенская Т.А. Нехватка медицинских кадров – актуальная проблема медицины. В сборнике: Молодая наука – 2016. Материалы VII Открытой международной молодежной научно-практической конференции, посвященной 70-летию основания Краснодарского регионального отделения Русского географического общества и 20-летию основания Филиала РГГМУ в г. Туапсе. Под редакцией М.С. Аракелова, С.А. Мерзаканова. 2017. С. 429-431.

5. Официальный сайт МАУЗ «ЦГБ №3» г. Екатеринбурга: [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.cgb3.ru> (дата обращения: 20.03.2021)

УДК 614.2

**Казакова Е.А., Чухонцева А.А., Кадникова Е.П., Тутаяева Д.Г.  
ВЛИЯНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ НА УРОВЕНЬ СТРЕССА  
У СТУДЕНТОВ УРАЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
МЕДИЦИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

Кафедра эпидемиологии, социальной гигиены и организации  
госсанэпидслужбы

Уральский государственный медицинский университет  
Екатеринбург, Российская Федерация

**Kazakova E.A., Chukhontseva A.A., Kadnikova E.P., Tutaeva D.G.  
IMPACT OF DISTANCE LEARNING ON THE STRESS LEVEL OF THE  
URAL STATE MEDICAL UNIVERSITY STUDENTS**

Department of Epidemiology, Social Hygiene and Organization of the State Sanitary  
and Epidemiological Service  
Ural State Medical University  
Yekaterinburg, Russian Federation