

УДК 355.72 : 61-051] (571.6) 001.89

О.В. Зубков

Основные направления развития кадрового потенциала военно-лечебных учреждений Восточного военного округа в условиях реформирования

*Дальневосточный государственный медицинский университет, г. Хабаровск
Контактная информация: О.В. Зубков e-mail: ozd_fesmu@mail.ru*

Резюме

В статье представлена стратегия развития медицинских кадров в Восточном военном округе Министерства обороны Российской Федерации. Обосновываются предложения по развитию стратегического планирования и прогнозирования потребности врачебных кадров, системного анализа управления в военно-лечебных учреждениях.

Ключевые слова: кадровый потенциал, военно-лечебные учреждения, стратегия, Восточный военный округ.

O.V. Zubkov

The basic directions of development of personnel potential Military-medical institutions Far East military district In the conditions of reforming

*Far East state medical university, Khabarovsk
e-mail: ozd_fesmu@mail.ru*

Summary

In article strategy of development of medical shots in East military district of the Ministry of Defence of the Russian Federation is presented. Offers on development of strategic planning and forecasting of requirement of medical shots, the system analysis of management in military-medical institutions are proved.

Key words: personnel potential, military-medical institution, strategy, Far East military district.

Введение

Потребность совершенствования системы Вооруженных Сил РФ, в результате которой меняется военная структура

с четырехзвенной системы управления (военный округ - армия - дивизия - полк) на трехзвенную (округ - оперативное командование - бригада), определила задачи проведения властными структурами и модернизацию систе-

мы военного здравоохранения. Следовательно, в рамках реализации реформы расформированы ряд воинских частей, военно-лечебных учреждений, военных и военно-медицинских вузов.

Главной целью проведения военной реформы явилось выполнение военно-кадрового заказа, а именно, формирование оптимального в количественном и качественном отношении кадрового состава, его наиболее рационального использования в интересах эффективной деятельности ведомства в целом по обеспечению национальной безопасности в стране [1].

Обсуждение результатов

Проблема дефицита высококвалифицированных кадров Вооруженных Сил Российской Федерации имеет комплекс политических, правовых, финансово-экономических, организационных и идеологических причин.

При этом можно отметить, что одной из основных причин низкой эффективности работы кадров в системе военного здравоохранения остается отсутствие продуманной кадровой политики и ее законодательного регулирования.

Однако на этом пути еще много нерешенных проблем, связанных не только с отсутствием официальной концепции кадровой политики и программ ее реали-

зации, но и отсутствием полноценно наделенных не только рекомендательными, но и распорядительными полномочиями органов управления медицинской службы Вооруженных Сил РФ на федеральном и окружных уровнях кадрами системы военного здравоохранения; низким уровнем компетентности руководителей в вопросах кадровой политики и слабостью научно-методического обеспечения практики работы кадровых служб; низким статусом и недостаточной профессиональной подготовленности кадровых служб, их неспособностью реализовать современные кадровые технологии и другие.

Качество кадрового обеспечения - важнейшая и неотъемлемая функция государства. Регулирование процессов должно воплощаться в государственной кадровой политике, но до сих пор концептуальных, системных, стратегических, нормативно закрепленных позиций государства по отношению к кадровому потенциалу военного здравоохранения нет. Существуют лишь отдельные элементы.

Таким образом, в кадровой концепции, утвержденной приказом Министерства здравоохранения РФ от 03.07.2002г. № 210 «О концепции кадровой политики в здравоохранении Российской Федерации», в целях повышения эффективности деятельности кадрового управления кадровая политика должна включать три взаимосвязанных направления:

- планирование и оптимизация численности и структуры кадров;

- совершенствование подготовки кадров;

- управление человеческими ресурсами здравоохранения.

Обеспечение эффективного функционирования системы медицинского обеспечения ВС РФ как особой профессиональной медицинской деятельности, реализация задачи по качественному укреплению медицинских работников возможны, главным образом, на основе планирования кадрового состава для системы военного здравоохранения, совершенствования кадровой работы, разработки эффективных механизмов реализации кадровой политики.

Современная Россия, нуждается в новой модели кадровой политики системы военного здравоохранения, которая должна быть выстроена в соответствии с научными подходами, накопленным отечественным и зарубежным опытом работы медицинского обеспечения Вооруженных Сил, которая создаст условия формирования высококвалифицированных специалистов для военно-лечебных учреждений Российской Федерации.

В 2010 году вступили в силу новые федеральные законы, определяющие организационно-правовые и экономические условия функционирования учреждений здравоохранения: «Об обязательном медицинском страховании граждан в РФ»,

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений». Принятие этих федеральных законов является одним из шагов поэтапной реформы здравоохранения Российской Федерации.

В соответствии с Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» учреждения здравоохранения становятся самостоятельными. Во-первых, закон наделяет учреждения здравоохранения правом оказывать платные услуги. Во-вторых, учреждения могут распоряжаться имуществом, (сдавать в аренду, отдавать в безвозмездное пользование, продавать) приобретенным за собственные денежные средства и с согласия собственника распоряжаться, закрепленным за ним, недвижимым и особенно ценным движимым имуществом. В-третьих, финансирование учреждений здравоохранения будет осуществляться в виде субсидий в соответствии с заданием учредителя, бюджетных инвестиций, доходов от приносящей доход деятельности. Тем самым переведенные на рыночные принципы функционирования учреждения здравоохранения превратятся в субъекты предпринимательской деятельности.

Становится очевидным, что в новых экономических отношениях военно-лечебным учреждениям, оказывающих медицинскую помощь в рамках ведомственного заказа, для эффективного функционирования понадобятся кадры имеющие опыт рыночного менеджмента, способные не только тратить, но и зарабатывать деньги, а также владеющие экономическими и юридическими знаниями.

Таким образом, с целью совершенствования работы военно-лечебных учреждений в Восточном военном округе Министерства обороны РФ следует разработать стратегию развития кадрового потенциала медицинского обеспечения Вооруженных Сил России, как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса системы военного здравоохранения, обеспечивающего сохранение целостности и высоких темпов военно-политического развития округа, устойчивой конкурентоспособности. Предложенная нами стратегия развития медицинских кадров в Восточном военном округе Министерства обороны Российской Федерации сформирована в виде сложного комплекса взаимосвязанных и взаимообуславливающих целей и задач, включает в себя три направления. Первым направлением стратегии является разработка окружной целевой программы развития медицинских кадров. Задачами

по реализации данной части стратегии являются:

- создание эффективной системы управления кадровыми ресурсами;
- повышение структурно-функциональной эффективности работы военно-лечебных учреждений с внедрением новых организационных технологий;
- формирование высокопрофессионального состава медицинских кадров;
- обеспечение конкурентоспособности медицинских работников;
- повышение уровня и качества жизни специалистов;
- обеспечение потребности прикрепленного контингента доступной и высококачественной медицинской помощью.

Второе направление – формирование эффективной системы межведомственного взаимодействия военно-медицинской службы округа с военно-учебными и медицинскими вузами, НИИ.

Основными задачами которого являются:

- разработка совместно с вузами и НИИ стратегических направлений научно - исследовательских работ, направленных на совершенствование кадрового потенциала военно-лечебных учреждений округа;
- внедрение высоких современных технологий для совершенствования подготовки и переподготовки кадров, управление карьерой;
- совершенствование процесса подбора кадров.

Третье направление – формирование эффективной службы управления кадрами в военно-медицинской службе округа и военно-лечебных учреждениях.

Задачи этого направления включают в себя:

- стратегическое планирование развития кадровых ресурсов, на основе мониторинга состояния количественных и качественных характеристик трудового потенциала;
- обеспечение единого информационного пространства медицинских кадров округа;
- изучение и учет мотивационной составляющей деятельности кадров;
- внедрение современных кадровых технологий, обеспечивающих необходимые условия для эффективного карьерного движения и профессионального развития специалистов;
- формирование кадрового резерва военно-лечебных учреждений;
- организация подбора и расстановка специалистов;
- обеспечение и контроль качества эффективности их деятельности.

Заключение

Резюмируя вышеизложенное, полагаем, что реализация целевых функций военно-го здравоохранения невозможна без раз-

вития человеческого капитала, основанного на стратегическом планировании и прогнозировании потребности в работниках, системном анализе управления, выявлении причин неэффективного использования имеющегося трудового потенциала.

Тем самым, основой интеграционных процессов, интенсивного развития человеческого капитала военного здравоохранения, должно стать формирование эффективной кадровой службы в отрасли на всех уровнях и создание механизмов координационного управления кадрами, межведомственного взаимодействия органов управления и военно-лечебных учреждений Министерства обороны РФ с государственными образовательными учреждениями высшего профессионального образования и научно-исследовательскими институтами, заинтересованными ведомствами.

Список литературы

1. Талынев Е.В. Социальный механизм формирования целостно-мотивационной структуры личности руководителя органов государственной военной службы : Автореф. докт.соц.наук. - Хабаровск, 2010. – 42 с.