

УДК:338.24

Лебедева Виктория Михайловна, студентка факультета экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Минздрава России

email: victorialebedeva.3017@yandex.ru

АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье раскрывается понятие кадрового потенциала организации. Проанализирован кадровый потенциал ОБУЗ «Курская городская детская поликлиника №7», выявлены проблемы и предложены пути их решения.

Ключевые слова: кадровый потенциал, анализ кадрового потенциала, кадры, трудовые ресурсы организации.

Lebedeva Victoria Mikhaylovna, student of Economics and management faculty, Kursk State Medical University

email: victorialebedeva.3017@yandex.ru

THE ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES

Annotation: The article reveals the notion of human resources in organization. This study analyzed the human resources, identified problems and their solutions.

Keywords: staff potential, analysis of staff potential, staff, human resources of organization.

Кадровая политика и кадровый состав предприятия способен оказывает огромное влияние на результат деятельности всей организации [1,3]. Под кадровым потенциалом понимается сочетание личностных характеристик персонала их специальных знаний, квалификации и опыта, а также потенциальных возможностей, которые в процессе трудовой деятельности

могут быть активированы и использованы организацией для достижения поставленных краткосрочных или долгосрочных целей [2,4].

В рамках проведенного исследования для оценки кадрового потенциала проведен анализ укомплектованности персоналом в ОБУЗ КГДП №7. Установлено, что коэффициент совместительства по персоналу в целом по учреждению более 1. Однако за рассматриваемый период заметно ежегодное снижение данного показателя: в 2012 г. (1,18) по сравнению с 2011 г. (1,23) на 0,05 пункта или 4,07 %, в 2013 г. (1,17) по сравнению с 2012 г. (1,18) на 0,01 пункта или 0,85 %. Таким образом, в результате проведенных расчетов можно сделать вывод, что ОБУЗ КГДП №7 имеет невысокую укомплектованность и высокий коэффициент совместительства по всем категориям персонала (ВМП, СМП, ММП, прочий персонал). Однако лечебно-профилактическое учреждение осуществляет работу, направленную на увеличение укомплектованности персонала за счет привлечения молодых специалистов, о чем свидетельствует рост числа принятых на работу специалистов, что приводит к снижению коэффициента совместительства и повышению качества медицинских услуг.

На следующем этапе исследования проведена оценка фонда рабочего времени в ОБУЗ КГДП №7. Анализ данных показал, что в рассматриваемом периоде плановый фонд рабочего времени превышает величину фактического фонда рабочего времени: в 2011 г. на 46125 чел-час. или 21,89 %; в 2012 г. на 32097 чел-час. или 15,54 %; в 2013г. на 35503 чел-час. или 15,31%. Так же проведен анализ показателей движения трудовых ресурсов в ОБУЗ КГДП №7. Выявлено, что произошло увеличение коэффициента общего оборота кадров на 21,35 %. Рост коэффициента общего оборота кадров свидетельствует, как правило, о нестабильности работающего персонала, а следовательно, о проблемах кадровой политики лечебно-профилактического учреждения. Наблюдается увеличение коэффициента по приему на 62,51 %, что свидетельствует о динамике развития как коллектива, так и лечебно-профилактического учреждения в целом. Рост коэффициента по увольнению кадров в 2012 г. на 40,80 %, что указывает на существующие проблемы с текучестью кадров, а его снижение в 2013 г. на 11,94 % свидетельствует о том, что лечебно-профилактическое учреждение старается снизить количество

уволенных и повлиять на снижение текучести кадров. Причиной ежегодного снижения коэффициента постоянства кадров является ежегодное увеличение текучести кадров в связи с увеличением числа увольнений работников по собственному желанию в 2013 г. по сравнению с 2011 г. на 10 чел. или 250 %, следовательно, данные изменения в составе трудовых ресурсов приводят к отсутствию единого сплоченного коллектива, способного с успехом достигать поставленные цели перед лечебно-профилактическим учреждением. По результатам исследования предложено внедрить «Анкету увольняющегося сотрудника» с целью выявления факторов, повлиявших на решение уволиться, провести работу, направленную на снижение количества увольнений по собственному желанию, привлекать сотрудников к системе внутреннего управления, с целью достижения максимального эффекта от использования их профессиональных навыков при расстановке кадров.

Список источников:

1. Акопян, А.С. Здравоохранение в рыночной России // Общественные науки и современность. – 2015. – № 6. – С. 56.
2. Егоров, Е.В. Политика развития здравоохранения в современной России / Е.В. Егоров // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 6: Экономика. – 2016. – № 6. – С. 85-95.
3. Наджафова М.Н. Тенденции в использовании трудовых ресурсов в системе здравоохранения региона /М.Н. Наджафова // Университетская наука: взгляд в будущее Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 81-летию Курского государственного медицинского университета и 50-летию фармацевтического факультета. В 3-х томах. Под ред. В.А. Лазаренко, П.В. Ткаченко, П.В. Калущкого, О.О. Куриловой. 2016. С. 79-82.
4. Наджафова, М.Н. Трудовые ресурсы как фактор повышения эффективности функционирования отрасли здравоохранения / М.Н. Наджафова // Научный альманах Центрального Черноземья. – 2014. - №2. – С.146-148.