

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Повышение квалификации персонала предприятия на примере  
Государственного учреждения здравоохранения «Областная  
клиническая психиатрическая больница Святой Софии»**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 441 группы  
направления (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»

Экономического факультета

Бурмистровой Дарьи Романовны

Научный руководитель  
к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_  
дата, подпись

Н.В. Кочерягина

Заведующий кафедрой  
к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_  
дата, подпись

Л.И. Дорофеева

Саратов 2020

## ВВЕДЕНИЕ

Повышение уровня профессиональной квалификации работников и совершенствование процесса оказания квалифицированной медицинской помощи – одна из важнейших задач в деятельности любой современной организации. Важно определить способы повышения квалификации персонала в медицинском учреждении. Квалификация работников в современных условиях обуславливается такими характеристиками, как глубокие общие и профессиональные знания и профессиональная мобильность.

Учитывая нынешнюю ситуацию, можно сделать вывод о необходимости подготовки высококвалифицированного персонала для всех секторов медицинской практики, что позволит наиболее эффективно использовать трудовые и финансовые ресурсы для достижения наилучшего качества лечения.

Разнообразие функций, выполняемых медицинским персоналом, требует большого количества знаний. Однако практика показывает, что базовое среднее медицинское образование не может гарантировать надлежащий уровень профессиональной квалификации персонала. Таким образом, сформированная система непрерывного повышения квалификации специалистов, предполагающая прохождение специализации и совершенствование профессиональных способностей, призвана обеспечить качественный рост работника и его соответствие современным требованиям.

В этой связи в настоящее время особенно **актуально** рассмотрение проекта мер по совершенствованию управления системой повышения квалификации в организации.

**Цель** данной работы – разработать рекомендации по совершенствованию процесса повышения квалификации персонала Государственного учреждения здравоохранения «Областной клинической психиатрической больницы Святой Софии».

Для достижения поставленной цели необходимо последовательно решить следующие **задачи**:

- 1) исследовать теоретические аспекты повышения квалификации персонала;
- 2) провести организационно-экономический анализ ГУЗ «ОКПБ»;
- 3) изучить методы повышения квалификации персонала, используемые в ГУЗ «ОКПБ»;
- 4) произвести оценку эффективности процесса повышения квалификации персонала ГУЗ «ОКПБ»;
- 5) разработать комплекс мероприятий по совершенствованию повышения квалификации персонала ГУЗ «ОКПБ» и оценить их экономическую эффективность.

**Предметом** ВКР являются организационно-управленческие отношения, складывающиеся в процессе повышения квалификации персонала ГУЗ «ОКПБ».

**Объектом** исследования является система повышения квалификации персонала ГУЗ «ОКПБ».

Теоретическую и методологическую базу данного исследования составили труды отечественных и зарубежных учёных, в работах которых отражены различные теоретические аспекты повышения квалификации персонала, рассмотрены направления и методы повышения квалификации персонала, предложены эффективные методики оценки системы повышения квалификации персонала.

ВКР состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованных источников.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе данной работы были рассмотрены теоретические аспекты повышения квалификации персонала. Было выявлено, что образование в настоящее время предоставляет большие возможности для профессионального и личного развития. Фактически, именно образование предопределяет профессиональную карьеру человека и оказывает значительное влияние на его социальный успех. Новые требования к специалистам разных специальностей в наше время заключаются в том, что они должны в обязательном порядке проходить курсы повышения квалификации и развивать профессиональные компетенции. Эти цели достигаются, в частности, с помощью различных моделей, используемых в системе обучения.

В нынешних условиях рынка труда существует объективная необходимость постоянно совершенствовать подготовку работников и оснащать их новыми методами работы. Одним из видов дополнительного профессионального образования является повышение квалификации.

Под повышением квалификации работников понимается «обучение, направленное на постоянное совершенствование их профессиональных и экономических знаний, навыков и способностей, повышение компетентности в существующих профессиях».

Цель профессиональной подготовки состоит в том, чтобы научиться интерпретировать экологические явления, чтобы лучше понимать их и соответствующим образом адаптировать их поведение в нашей среде. Речь идет о быстрой оценке ситуации на основе имеющихся знаний и выборе наилучшего варианта действий.

Следует также иметь в виду, что профессиональная подготовка является непрерывным процессом. Это происходит, когда человек входит в организацию; и когда он назначается на новую должность; и когда установлено, что сотруднику не хватает необходимых навыков (знаний).

Задачи в области подготовки и переподготовки кадров:

- определение потребности в уровне профессиональных навыков и способностей персонала;
- определение направления развития каждого работника с учетом его способностей и навыков;
- определение программы развития персонала и целесообразности её применения в аспектах повышения уровня производительности труда
- создание условий личной заинтересованности работников в повышении уровня профессионализма и квалификации;
- повышение квалификационного уровня персонала;
- улучшение качественных характеристик кадрового состава работников предприятия;
- выявление наиболее перспективных сотрудников;
- формирование команды персонала способных обслуживать современные производственные процессы с применениями IT технологий;
- повышение эффективности управления производственным процессом в рамках IT технологии и иных систем автоматизации.

Таким образом, выясняем, что повышения квалификации – это необходимый процесс, который неразрывно связан с качественным выполнением работником своих обязанностей, без которого невозможно представить современную систему обучения.

Затем были изучены методы повышения квалификации персонала. Методы повышения квалификации: лекции, практические, семинарские и лабораторные занятия, самостоятельная работа над конкретными заданиями с использованием компьютеров. Повышение квалификации может проводиться непосредственно на территории предприятия, в виде курсов целевого назначения производственно-технических курсов.

Повышение квалификации может осуществляться в специальных учебных заведениях, эта форма обучения является наиболее эффективной, к этим учебным заведениям относятся: институты и факультеты повышения квалификации менеджеров, специалистов, служащих в высших учебных

заведениях, курсы повышения квалификации.<sup>1</sup>

В рамках данной выпускной квалификационной работы был изучен процесс повышения квалификации персонала. Процесс обучения и повышения квалификации подразумевает необходимость прохождения определенных курсов, с помощью которых будут получены новые знания. Современные исследователи выделяют четыре этапа процесса обучения и повышения квалификации персонала организации.

На первом этапе определяется потребность организации в подготовке и повышении квалификации персонала. На втором этапе разрабатывается бюджет для мероприятий по повышению квалификации персонала. На третьем этапе определяются цели подготовки и повышения квалификации персонала, а также разрабатываются критерии эффективности данного процесса.<sup>2</sup> Наконец, на четвертом этапе разрабатываются и осуществляются программы профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.

Во второй главе данного исследования основное внимание было уделено анализу организационно-экономической характеристики организации ГУЗ «ОКПБ». Было установлено, что Саратовская областная психиатрическая больница Святой Софии – крупнейшее медицинское учреждение психиатрического профиля города Саратова и Саратовской области. Основной вид деятельности – деятельность больничных организаций. В ГУЗ «ОКПБ» осуществляется диагностика и лечение всех видов психических и психоневрологических расстройств, заболеваний наркологического профиля, обострений хронических психических заболеваний.

Благодаря анализу видно, что укомплектованность врачебными кадрами 67 %, что приводит к коэффициенту совместительства (1,2 %). Недостает работников: без учета совместительства – 489, с учетом совместительства – 271,75.

---

<sup>1</sup> Диневиц, В.А., Роганов, С.В., Якунина, Н.И. Показатели и критерии эффективности управления. – М.: Приор, 2017. – С. 104.

<sup>2</sup> Диневиц, В.А., Роганов, С.В., Якунина, Н.И. Показатели и критерии эффективности управления. – М.: Приор, 2017. – С. 220.

Проведенное исследование показало, что в настоящее время в организации существует достаточно существенная неуккомплектованность штатных единиц. Эта проблема приводит к достаточно большому проценту «совместительства» во всех структурных подразделениях ГУЗ «ОКПБ». Этот факт может негативно отразиться на организации и эффективности процесса повышения квалификации персонала в ГУЗ «ОКПБ».

После проведения анализа методов, применяемых ГУЗ «ОКПБ», было выявлено, что больница, в качестве основного метода повышения квалификации использует врачебные и сестринские конференции. За 2017 год 18 врачей посетили 6 врачебных конференций, за 2018 год 13 врачей посетили 21 врачебную конференцию, за 2019 год – 27 врачей посетили 4 конференции. За 2017 год 34 медицинские сестры посетили 4 сестринских конференций, за 2018 год 29 медсестер посетили 2 сестринских конференций, за 2019 год – 38 медсестер посетили 2 конференции. Таким образом, заинтересованность больницы и персонала в участии в сестринских и врачебных конференциях не изменяется и хорошо налажена.

Исходя из проведенного анализа, можно сделать вывод том, что в целом организация обучения и повышения квалификации через врачебные и сестринские конференции налажена хорошо, благодаря этому администрация имеет продуманную и целенаправленную политику развития персонала как основного ресурса в организации.

Однако, несмотря на это, анализ методов повышения квалификации выявил большой минус – в ГУЗ «ОКПБ» для обучения медицинского персонала используются лишь такой метод обучения как врачебные и сестринские конференции. В современной медицине этого недостаточно для выполнения медицинским персоналом своей работы качественно и на высшем уровне.

Затем был проведен анализ процесса повышения квалификации ГУЗ «ОКПБ», который определил, что вопросами подготовки и повышения квалификации сотрудников ГУЗ «ОКПБ» занимаются главный врач ГУЗ «ОКПБ», начальник медицинской части, главная медицинская сестра больницы.

Согласно приказам Министерства здравоохранения РФ, специалисты высшего и среднего медицинского звена должны повышать свою квалификацию не реже 1 раза в пять лет. Руководители и специалисты проходят обучение по дифференцированным программам.

Предварительно составляется план на год – заявка на повышение квалификации специалистов высшего звена к руководителям медицинской части, старшей медсестре среднего звена. Точно так же составляется план-заявка для старших специалистов. Заявки направляются в Министерство здравоохранения, откуда поступают ваучеры на обучение.

Работник проходит обучение, компьютерный контроль, пишет работу по своей специальности и проходит аттестацию, проводимую комиссией, назначаемой Министерством здравоохранения. Она дает заключение о присвоении или не присвоении категории и выдаче сертификата профессиональной квалификации.

Врачи получают или повышают свою категорию, ежегодно увеличивается количество старших медицинских сотрудников, имеющих II, I квалификационную категорию, сотрудников, имеющих сертификат соответствия. А в среднем персонале такой динамики нет.

Таким образом, на основе проведенного анализа существующего процесса повышения квалификации в организации ГУЗ «ОКПБ» можно сделать следующие выводы:

- во-первых, основной акцент в повышении квалификации и обучения сотрудников в ГУЗ «ОКПБ» сделан на старший медицинский персонал;
- во-вторых, повышению квалификации и обучению сестринского персонала в настоящее время не уделяется должного внимания, что приводит к высокой текучести кадров, низкой производительности труда, некомплектованности штатных единиц;
- в-третьих, в настоящее время существующий подход к организации повышения квалификации и обучения персонала устарел, и требует внедрения непрерывного профессионального развития.



Исходя из этого, была выявлена необходимость в разработке предложения по внедрению обучения именно сестринского персонала.

На основании проведенного анализа по существующим методам обучения персонала в ГУЗ «ОКПБ» было обнаружено, что на данный момент в больнице существует только один метод – врачебные и сестринские конференции. Поэтому необходимо разработать и внедрить новый метод повышения квалификации персонала.

В третьей главе в качестве первоочередной задачи повышения квалификации в ГУЗ «ОКПБ» и для ее совершенствования предложено пересмотреть содержание имеющихся программ для проведения внутрифирменного обучения сотрудников для выполнения работы более качественно и с наименьшими трудовыми затратами. Необходимо главному врачу в течение месяца разработать Положение о повышении квалификации сестринского персонала ГУЗ «ОКПБ». Все вопросы организации и дальнейшей деятельности возложить на работников отдела кадров, входящих в структуру ГУЗ «ОКПБ».

Совершенствование системы процесса повышения квалификации сестринского персонала психиатрической больницы ГУЗ «ОКПБ» разумнее всего проводить путем внедрения модели непрерывного профессионального развития (НПР). В настоящее время НПР становится процессом, без которого невозможно адаптироваться к изменениям, происходящим в современной медицинской науке и практике. Концепцией реформирования медицинского и фармацевтического образования установлено, что повышение квалификации медицинских и фармацевтических работников необходимо проводить в системе НПР. Структура и содержание стандарта изменены по сравнению с ранее действующими.

Далее было предложено усовершенствовать процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации среднего медицинского персонала в ГУЗ «ОКПБ»

Процесс подготовки переподготовки и повышения квалификации среднего

медицинского персонала можно представить, как последовательность следующих этапов непосредственно в медицинском учреждении:

Первый этап: определение потребностей; второй этап: определение содержания программ; третий этап: выбор методов обучения; четвертый этап: обучение; пятый этап: оценка эффективности обучения.

Итак, предложенные мероприятия по совершенствованию системы повышения квалификации должны решить следующие задачи:

- устранить недостатки в системе повышения квалификации;
- повысить трудоспособность среднего персонала больницы;
- улучшить качество оказываемых в ГУЗ «ОКПБ» услуг;
- снизить текучесть кадров.

Далее была рассчитана экономическая эффективность предложенных мероприятий, в результате чего было выяснено, что эффективность составляет за год 1,66, а период возврата 219 дней.

Социальная эффективность:

1. Улучшение результаты работы всего учреждения.
2. Повышение заинтересованность работника в результатах своего труда.
3. Повышению уровня квалификации работников.
4. Быстрое распространение знаний.
5. Непротиворечивость знаний персонала, в частности, единое понимание основных вопросов.

Исходя из анализа экономической и социальной эффективности мероприятий по совершенствованию процесса повышения квалификации персонала, предлагаемых к внедрению в ГУЗ «ОКПБ» можно сделать вывод, что предлагаемый проект экономически привлекателен ввиду быстрой окупаемости затрат, повышения работоспособности персонала и снижения текучести кадров.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная работа посвящена проблеме совершенствования системы повышения квалификации персонала в организации. В рамках изучения данной области в первой главе работы – теоретической – были раскрыты сущность, цели и задачи процесса повышения квалификации; рассмотрены методы повышения квалификации; а также был поэтапно описан процесс повышения квалификации персонала.

Во второй главе – аналитической – был проведен детальный анализ организационно-экономической характеристики Государственного учреждения здравоохранения «Областной клинической психиатрической больнице Святой Софии», анализ системы повышения квалификации медицинского персонала, которые включили в себя:

- описание структуры управления и видов деятельности ГУЗ «ОКПБ»;
- характеристика трудовых ресурсов;
- анализ методов повышения квалификации, которые применяются в ГУЗ «ОКПБ»;
- оценка эффективности системы повышения квалификации медицинского персонала больницы.

Проведенный анализ системы повышения квалификации персонала, применяемой в Государственном учреждении здравоохранения «Областной клинической психиатрической больнице Святой Софии» позволил выявить следующие недостатки:

- неукомплектованность штатными единицами;
- высокий процент совместительства, который может привести к возникновению ошибок во время выполнения своих обязанностей работниками;
- применение лишь одного метода повышения квалификации персонала в организации;
- плохая организация проведения процесса повышения квалификации и

обучения именно сестринского персонала больницы.

Третья глава – практическая – включает в себя разработку проекта мероприятий по совершенствованию системы процесса повышения квалификации сестринского персонала ГУЗ «ОКПБ» и расчет экономической эффективности разработанного проекта.

Первым мероприятием стало внедрение системы непрерывного профессионального развития (НПР), направленной на непрерывное совершенствование работниками своих знаний и умений, а так же на расширение медицинским персоналом профессиональных компетенций, необходимых для грамотного осуществления своей профессиональной деятельности.

Вторым проектируемым мероприятием стало внедрение системного подхода к повышению квалификации именно медицинских сестер, направленного на улучшение результатов работы среднего медперсонала, а так же снижения текучести кадров в больнице.

По итогам практической части работы можно сделать вывод о том, что совокупный годовой экономический эффект составит добавленная стоимость, которая будет более, чем в полтора раза выше затрат.

В результате внедрения мероприятий ожидается улучшение процесса повышения квалификации персонала и устранение найденных минусов в системе обучения и повышения квалификации персонала в ГУЗ «Областной клинической психиатрической больнице Святой Софии».

Таким образом внедрение проектируемых мероприятий в ГУЗ «ОКПБ», направленных на преобразование процесса повышения квалификации и улучшения качества оказываемых в больнице услуг является целесообразным и экономически выгодным.