

Таким образом, становление менеджмента знаний в Республике Беларусь и интеграция страны в мировую экономику совпали во времени с быстрыми и радикальными изменениями в содержании и формах рыночной конкуренции. Устойчивое развитие компаний в рыночной среде требует использования приемов и методов управления, позволяющих не просто адаптироваться ко внешним неконтролируемым факторам бизнес-среды, но и развивать конкурентные преимущества портфеля уникальных организационных знаний и компетенций.

Библиографические ссылки

1. О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 15 сентября 2021 г., № 348 : сайт // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. Минск, 2021. URL : <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=P32100348> (дата обращения : 10.02.2022).
2. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2021. Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2021. С. 391–398.

УДК 331.108

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СФЕРЕ МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

О. А. Бодрилова

магистрант, Белорусский национальный технический университет, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: obodrilova@gmail.com

Научный руководитель: И. В. Устинович

кандидат экономических наук, доцент, Белорусский национальный технический университет, факультет маркетинга, менеджмента, предпринимательства, г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: i.ustinovich@yandex.ru

Выявлены факторы, усложняющие управление трудовыми ресурсами в сфере здравоохранения: разноплановость задач, сложность и полиструктурность учреждений здравоохранения. Также факторы, сдерживающие развитие трудовых ресурсов – дефицит кадров, низкая мотивация, сложное финансовое регулирование. Это обусловило высокую текучесть кадров в медицинской сфере.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; кадры; персонал; медицинские учреждения; здравоохранение.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE FIELD OF MEDICAL CARE: PROBLEMS AND DEVELOPMENT PROSPECTS

O. A. Bodrilova

master student, Belarusian National Technical University, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: obodrilova@gmail.com

Supervisor: I. V. Ustinovich

PhD in economics, associate professor, Belarusian National Technical University, faculty of marketing, management, entrepreneurship, Minsk, Republic of Belarus, e-mail: i.ustinovich@mail.ru

Factors that complicate the management of human resources in the healthcare sector have been identified: the diversity of tasks, the complexity and polystructural nature of healthcare institutions. Other factors constraining the development of labor resources are shortage of personnel, low motivation, complex financial regulation. This led to a high turnover of personnel in the medical field.

Keywords: labor resources; staff; personnel; medical institutions; public healthcare.

Для существования и деятельности любой организации необходим человек, который сможет начать трудовой процесс. Сам процесс управления персоналом сложен, особенно в сфере здравоохранения. Требуется учитывать множество факторов, такие как: внутренние проблемы, решение ситуаций на разных уровнях, сформировать и организовать работу кадров в учреждении, обеспечить последующее развитие.

В настоящее время важнейшими целями Республики Беларусь являются рост уровня жизни, повышение экономических и финансовых показателей рационального использования ресурсов, высокий уровень занятости населения. В условиях развития различных сфер деятельности человека невозможно обойтись без управления кадрами.

Здравоохранение является одним из основных государственных звеньев в воспроизводстве населения, что подтверждает доля в 4,6 % ВВП страны. Основным достижением отечественного здравоохранения является предоставление 100-процентного доступа граждан к медицинским услугам. Первичная медицинская помощь оказывается всем гражданам страны, независимо от места проживания и социального статуса, 1433 организациями, где работает 21779 врачей.

Так старая государственная система в здравоохранении Республики Беларусь продолжительный период имела истощенный бюджет, мотивация медицинского персонала снизилась. За этим последовало массовое увольнение сотрудников, которые стали искать выгодное место работы. Также появилось явление эмиграции кадров, что привело к дефициту трудовых ресурсов.

Уже с развитием рыночной экономики, социально-экономические процессы дали начало новому преобразованию управления персоналом в сфере здравоохранения. Анализу подверглись все накопившиеся за длительный период проблемы: дефицит кадров, низкая мотивация, финансовое регулирование.

На данном этапе формируются теоретические основы, стандарты и нормы медицинского обслуживания, разрабатываются планы для учреждений здравоохранения. Так, повысился престиж профессии, что привело к увеличению бюджетных мест в университетах. Введена подготовка кадров с помощью служб по управлению персоналом в медицинской сфере.

Цель сотрудника в медицинском учреждении заключается в предоставлении услуг на качественном уровне. Приоритетными стали амбулаторное лечение и профилактика, также развилось медицинское страхование. Новые системы управления персоналом были преобразованы через анализ и опыт таких зарубежных стран как Австрия, Бельгия, Германия, США, Швейцария, Южная Корея.

Современные крупные больницы представляют собой сложные структурированные организации, включающие не только медицинские отделения, обеспечивающие лечебную помощь пациентам, но и вспомогательные службы: административную и экономическую, инженерную и юридическую, хозяйственную и другие.

Однако, традиционные методы управления на сегодня не приносят ожидаемых результатов, что приводит к застою в работе. Актуальность данной проблемы является своевременной, так как экономическое состояние требует регулирования политики кадров в любой сфере.

Одним из проблемных мест в системе управления ресурсами является текучесть кадров. Основной поток специалистов эмигрирует в другие страны, где кадровая политика

лучше. Также одной из немногих причин текучести кадров является низкая корпоративная культура, которая замедляет достижение общих целей. На данную проблему также влияет непроработанная система подбора персонала и найма работников и отсутствие карьерного роста. Еще одной из причин является заработная плата сотрудников в местных учреждениях. Вопросы организации эффективности заработной платы решаются на законодательном уровне. При этом изучение данного вопроса рассматривается в настоящее время, так как не все особенности изучены в полной мере: роль стимулирования заработной платы в отрасли; оценивание результатов работы каждого работника и уровня заработной платы; оптимизация организации заработной платы на основе отрасли; нормирование труда и его производительности.

Также для повышения эффективности работы медицинских работников необходимо внедрить следующие принципы: разработка стратегии работы; устранение конкуренции; формирование корпоративного духа; развитие человеческого потенциала; моральная и физическая поддержка; компетенция административного отдела. Чтобы повысить эффективность трудовой деятельности, разрабатывается индивидуальная философия учреждения. С помощью внедрения некоторых принципов на базе зарубежного опыта прогнозируется улучшение работы медицинской сферы. Особое внимание необходимо обратить на образовательное и практическое развитие, которое требует финансовой поддержки.

Целью управления трудовыми ресурсами является выявление основных направлений повышения эффективности труда. Для достижения данной цели необходимо задействовать современные формы организации труда в имеющиеся трудовые ресурсы.

В медицинском учреждении трудовые ресурсы представлены персоналом. Сам же персонал создает непосредственное движение по найму и увольнению кадров. Так формируется неоднородный коллектив, в котором работает персонал разного возраста, образования и стажа работы, должности и квалификации. Движение персонала можно охарактеризовать показателями оборота, текучести, постоянства и другими. Чтобы сформировать кадровый состав, необходимо знать масштабы и трудоемкость трудовой деятельности, которая определена законодательной базой, а также утверждена штатным расписанием.

Как ресурс персонал медицинского учреждения является основным в организации, полезность персонала повышается с каждым годом за счет повышения знаний и опыта, эффективность применения снижается при неправильном использовании. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что управление персоналом является приоритетным в любой медицинской организации. Чтобы проанализировать эффективность деятельности медицинского учреждения необходимо обратить внимание на такие показатели, как объем и качество медицинской помощи, развитие технологий, использование финансовых средств. В системе здравоохранения важной частью является работа персонала и его непосредственное управление.

Так были выявлены основные перспективные направления в белорусской медицине: сохранение нормативных правовых актов и роли бюджетного финансирования. Новыми направлениями будут экспорт медицинских образовательных услуг и улучшение информативного взаимодействия между врачами. Преимуществом также будет научно-технологическое и инновационное развитие системы здравоохранения Республики Беларусь, ее слияние с системами государств – участников ЕАЭС и ЕС.

В фарминдустрии планируется совершенствование технологий производства, что позволит повысить конкурентоспособность продукции. Также улучшение нормативно правовой базы в области нового поколения фармацевтических субстанций и готовых лекарственных форм.

Все это невозможно без развития телекоммуникационных и инновационных технологий с пациентом. Такие технологии обеспечат оперативную связь между медицинским

учреждением и пациентом для консультирования при первичной медицинской помощи.

Управление кадрами является непрерывным процессом управления ресурсами, где учитываются наиболее подходящие параметры распределения кадров и регулирования контроля объективной оценки труда. Основное внимание сконцентрировано на медицинских работниках, поэтому развитие является приоритетным в области охраны труда.

Библиографические ссылки

1. Ильясова А. Р. Основы экономики здравоохранения : учебное пособие. Казань : Изд-во Казан. ун-та, 2019. 86 с.
2. Карпенко О. Н. Система здравоохранения: возможности и перспективы развития // Современная медицина: актуальные вопросы. № 32. 2015. С. 36–42.
3. Галастьян Г. С. О перспективной модели государственно – частного партнерства в сфере здравоохранения с привлечением управляющих компаний // Проблемы современной экономики. № 3. 2018. С. 45–52.

УДК 332.3:502.131.1

ВЛИЯНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ФАКТОРА НА ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ ЭКОНОМИКИ В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Л. Я. Бурима

*старший научный сотрудник, Институт экономики Национальной академии наук
Беларуси, отдел мониторинга социально-экономического развития, г. Минск,
Республика Беларусь, e-mail: ludmila.burima@yandex.by*

Тенденция перехода на низкоуглеродный путь развития, ограничение и регулирование парниковых выбросов за последнее десятилетие стало важным компонентом не только международной климатической политики, но и внутренней экономической, энергетической и промышленно-технологической политики развитых и ведущих развивающихся стран, важным фактором внешнеэкономической политики и конкуренции, эффективным инструментом стимулирования инвестиций в модернизацию экономики.

Ключевые слова: энергоэффективность; устойчивого развитие; выбросы парниковых газов; климатические изменения; Парижское соглашение; углеродоемкость.

IMPACT OF THE ENVIRONMENTAL FACTOR ON THE ENERGY EFFICIENCY OF THE ECONOMY IN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

L. Ya. Burima

*senior researcher, Institute of economics of the National Academy of Sciences of Belarus,
department for monitoring socio-economic development, Minsk, Republic of Belarus,
e-mail: ludmila.burima@yandex.by*

The trend of transition to a low-carbon development path, limiting and regulating greenhouse emissions over the past decade has become an important component of not only international climate policy, but also the domestic economic, energy and industrial and technological policies of developed and leading developing countries, an important factor in foreign economic policy and competition, an effective tool stimulating investments in the modernization of the economy.