

УДК 614.2:331.108.2(574-25)

Р.З. МАГЗУМОВА, Ж.А. БАЙГАНОВА, Г.Н. ДОСЖАНОВА, Ж.Б. НАКИПОВ, М.К. ТУРГАНОВА

АО «Медицинский университет Астана», г. Астана

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРИМЕРЕ АО «МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ АСТАНА»



Магзумова Р.З.

В данной статье описываются анализ текучести кадров и кадровый состав АО «Медицинский университет Астана».

Ключевые слова: текучесть кадров, кадровая политика, кадровый потенциал.

Успешная деятельность любой организации зависит не только от квалификации персонала, но и от умелого использования кадров, эффективности управления ими.

В Казахстане 85% медицинских вузов перешли в статус государственных предприятий на праве хозяйственного ведения, получив большую самостоятельность [2], и поэтому актуальной проблемой является внедрение инструментов активной кадровой политики, применение Lean-технологии в формировании стабильного, конкурентоспособного коллектива.

Несмотря на предпринятые меры, основными проблемами образовательной деятельности в области здравоохранения Казахстана остаются качество подготовки кадров, уровень квалификации работающих специалистов, дефицит персонала [1], недостаточная мотивация к работе (материальная – шаблонный подход, карьера, социально-психологический климат). Низкая конкурентоспособность научных публикаций в сравнении с развитыми странами, где они достигают высокого индекса цитирования от 16 до 35.

С целью формирования кадрового потенциала, способного обеспечить медицинское образование, соответствующее наилучшей международной практике, в АО «Медицинский университет Астана» (АО «МУА») проводится обучение по 6 ключевым компетенциям в соответствии с Программой развития профессорско-преподавательского состава (ППС) АО «МУА» на 2012-2016 гг. и Государственным стандартам дополнительного образования РК (ГСДО) «Преподаватель медицинских организаций и образования науки» [4]: эффек-

тивное преподавание; оценка и экспертиза; планирование образовательных программ; исследования; лидерство и менеджмент; ИК-технологии.

Непрерывное профессиональное развитие (НПР) – это осознанное систематическое обновление профессиональных знаний и повышение личной компетенции в течение всей профессиональной жизни, это обязательство быть профессионалом, быть в курсе последних данных и постоянно стремиться к улучшению [5].

Кадровый потенциал, как социально-экономическая категория, в нашем понимании отражает возможное участие каждого работника в организации производства с учетом его психофизиологических, личностных и профессиональных потенциалов, развивающихся в результате синергетического эффекта их взаимодействия [7].

Материал и методы

Нами были изучены материалы вторичных источников информации по некоторым кадровым показателям деятельности: текучесть кадров и качественный состав. Использованы качественные и количественные методы: аналитический, контент-анализ, статистический, сравнения, соотношения, ранжирования, причинно-следственный.

Результаты исследования

Нами был проведен сравнительный анализ одного из важных показателей целостности и стабильности организации – текучесть кадров [3].

Интенсивные и экстенсивные показатели отражены в таблице 1. Как видно, текучесть кадров остается стабильно высокой за последние 6 лет, что отражает тенденцию несовершенства управленческих технологий в формировании

Таблица 1 – Текучесть кадров АО «МУА» за период 2009-2014 гг.

№	Кадровый состав	Показатель текучести кадров, %					
		2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
1	Профессорско-преподавательский состав (ППС)	18,1	18,1	17,7	17,2	16,9	16,4
2	Административно-управленческий персонал (АУП)	28,4	28,2	27,9	27,4	27,1	26,9
3	Учебно-вспомогательный персонал (УВП)	16,2	15,9	15,7	15,2	15	14,7
	Общее	20,9	20,7	20,4	19,9	19,6	21,5

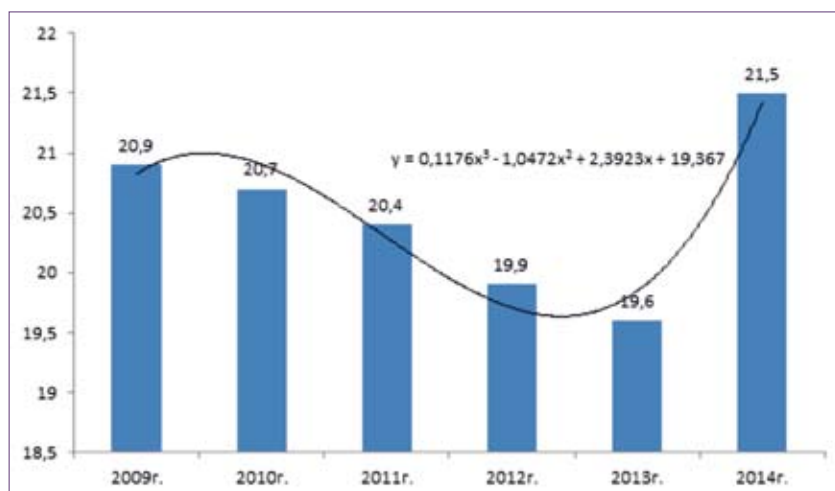


Рисунок 1 – Общая текучесть кадров АО «МУА» за период 2009-2014 гг.

кадровой политики. Анализ экстенсивных показателей показал, что текучесть кадров остается стабильно высокой за последние 6 лет среди АУП при прямом ранжировании структуры сотрудников.

При графическом изображении показатель общей текучести кадров АО «МУА» наглядно отображает тенденцию нарастания линии тренда.

Далее нами было изучен качественный показатель кадрового состава АО «МУА». В настоящее время в указанной организации работают 980 преподавателей. Из них имеют ученую степень 45,0%: 11,3% докторов наук, 0,5% докторов Ph.D, 33,2% кандидатов наук [6].

Таким образом, на основании изученных данных можно заключить:

1. Нами выявлена общая текучесть кадров АО «МУА» за периоды 2009 -2014 гг. – 21,5, при норме 3-5.

2. Анализ качественного состава кадровой текучести за периоды 2009 – 2014 гг. отображает стабильно высокие показатели у АУП.

3. Используя «косвенный» метод построения тренда, выявлена угроза ухудшения данного общего показателя текучести кадров в последующие годы.

Выводы

Необходимость активного внедрения современных инструментов менеджмента и принципов корпоративного управления: ротация, рекрутинг, тимбилдинг – являются обоснованием кадровой стабильности и улучшения конкурентоспособности организации на международном уровне. Организация номинации «Сотрудник года» с финансовой мотивацией по опубликованной статье в цитируемых журналах с высоким импакт-фактором за отчетный год. Структурирование комплексной реорганизации кадрового состава в АО «МУА» в сторону увеличения до 50% числа сотрудников, имеющих ученую степень.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Из послания Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана: Стратегия «Казахстана – 2050»: www.akorda.kz

2 Государственная программа развития здравоохранения Республики Казахстан «Саламатты Қазақстан» на 2011-2015 годы: www.adilet.zan.kz

3 Стратегический план развития АО «МУА» на 2011-2015 гг.: www.amu.kz

4 Государственный стандарт дополнительного образования «Преподаватель медицинских организаций и образования науки», утвержденный от 30.12.2014 г. приказом Министра здравоохранения РК №934

5 Программа развития профессорско-преподавательского состава АО «МУА» на 2012-2016 гг.: www.amu.kz

6 Альманах, посвященный 50-летию АО «МУА» – «Тарих беттері», 2014. – С. 2

7 Носкова М.В. Системный подход к «кадровому потенциалу» как экономической категории // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2009. – №11 (61). – С. 91

Т Ұ Ж Ы Р Ы М

Р.З. МАГЗУМОВА, Ж.А. БАЙГАНОВА, Г.Н. ДОСЖАНОВА, Ж.Б. НАКИПОВ, М.К. ТУРГАНОВА

«Астана Медицина университеті» АҚ, Астана қ.

МЫСАЛЫ РЕТІНДЕ «АСТАНА МЕДИЦИНАЛЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» АҚ АДАМИ РЕСУРСТАРДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНІҢ ДАМУЫНЫҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Осы мақалада «Астана Медицина университеті» АҚ кадрларының тұрақтамауы және кадр құрамын талдау сипатталды.

Негізгі сөздер: кадрлардың тұрақтамауы, кадр саясаты, кадр потенциалы.

S U M M A R Y

R.Z. MAGZUMOVA, Zh.A. BAIGANOVA, G.N. DOSZHANOVA, Zh.B. NAKIPOV, M.K. TURGANOVA
JSC “Astana Medical university”, Astana c.

CURRENT ISSUES OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM: CASE STUDY OF JSC “ASTANA MEDICAL UNIVERSITY”

The article deals with the analysis of the fluctuation movement of personnel and the cadre of JSC “Astana Medical university”.

Key words: fluctuation of personnel, personnel policy, human resources.