

СОСТОЯНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В ГП №36 Г. АЛМАТЫ

¹Капанова Г. Ж. д. м. н., проф.,

²Тохатахунова В. магистрант,

¹Хайдарова Т. С. д. м. н., проф.

¹Казахстан, г. Алматы, Казахский Национальный университет имени аль Фараби, кафедра Политики и организации здравоохранения;

²Казахстан, г. Алматы, Городская поликлиника №36

DOI: https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijite/01062018/5659

ARTICLE INFO

Received 18 April 2018

Accepted 16 May 2018

Published 01 June 2018

KEYWORDS

human resource management, personnel management, personnel initiative, effective managements, professional competence, labor potential

ABSTRACT

In the final analysis the profit and profitability are most important indicators of the effective management. They most fully characterize economic results of the enterprise of the production and the management in general.

The effect presents the result of carrying out activities aimed at improving production, entrepreneurial activity and the organization as a whole. The control effect consists of three components:

- economic effect, i.e. the kind of effect that has a directly value form, that is, measured in monetary or natural meters;

- socio-economic effect, which has a complex combination of economic benefits and social security - stability and tranquility, for example, improving working conditions, reducing the level of occupational morbidity (under certain conditions, can be converted into a normal economic effect);

- social effect, i.e. effect, which can not be practically converted into economic, for example, prevention of social conflict, etc. [1].

© 2018 The Authors.

Введение. По продолжительности влияния на предприятии выделяют факторы, которые оказывают влияние на протяжении длительного времени (технический уровень производства, стиль управления и др.) и которые действуют непродолжительное время (прогулы, простои, нарушения трудовой дисциплины и т.п.). По характеру влияния на эффективность факторы подразделяются на интенсивные и экстенсивные. Интенсивные факторы обеспечивают повышение эффективности управления за счет мобилизации внутренних ресурсов, совершенствование организации труда управляющих и улучшение трудовых условий, подготовки кадров управления. Смысл экстенсивных факторов заключается в привлечении дополнительных ресурсов - увеличении численности руководящего персонала, расширении технического оснащения труда управленцев на качественно неизменной основе. По содержанию факторы различают:

- научно-технические (уровень механизации и автоматизации труда);
- организационные (рациональная структура аппарата управления, расстановка кадров, трудовая дисциплина и т.д.);
- экономические (система материального поощрения и материальной ответственности);
- социально-психологические (мотивация труда, межличностные отношения) и др.

По форме влияния различают факторы прямые (квалификация персонала, состояние оборудования) и косвенные (психологический климат, групповая динамика). Первые непосредственно влияют на эффективность управленческого труда, вторые - опосредованно [2].

На предприятии каждый из вышеперечисленных факторов может воздействовать на систему управления персоналом как в отдельности, так и в совокупности с другими факторами. При совместном положительном воздействии на эффективность они обеспечивают существенный рост результативности менеджмента, при отрицательном - снижают ее. Планомерное воздействие на указанные факторы составляют роль менеджера. Рост эффективности должен быть объектом постоянной управленческой деятельности на всех уровнях организации, предприятия. Таким образом, эффективность управления - это основной

показатель совершенствования управления, который определяется соотношением результатов управления и затрат, понесенных на их достижение. Достижение эффективного менеджмента является довольно сложным процессом, поскольку предполагает действие различных факторов и предпосылок.

Как было указано выше, оценка эффективности менеджмента является довольно сложным процессом, ибо существует большое число критериев и методов оценки, учитывающих различные факторы, влияющие на эффективность. Исходя из определения эффективности менеджмента как соотношения потребленных ресурсов с полученными результатами, ее можно оценить путем соизмерения полученной прибыли и затрат на управление. Но это упрощенная оценка эффективности менеджмента, которая не всегда корректна, ибо:

- 1) результат управления иногда бывает не всегда связан с прибылью;
- 2) опосредованный результат такого вида оценки не позволяет видеть роль и значение управления в его достижении; прибыль часто выступает как опосредованный результат;
- 3) результат управления наряду с экономическим может оказаться социальным или социально-экономическим;
- 4) в некоторых случаях невозможно четко определить и выделить затраты на управление персоналом [4].

Эффективность менеджмента можно рассматривать в двух аспектах: как узкая эффективность и широкая эффективность, что дает возможность избежать неточностей в результатах оценки.

Узкая эффективность оценивается как соотношение затрат на конкретное управленческое мероприятие с изменением показателей действующей системы управления. Для оценки узкой эффективности менеджмента необходимы такие показатели, уровень технической вооруженности управленческого труда, доля работников управления в общей численности промышленно-производственного персонала и некоторые другие. Уровень технической вооруженности управленческого труда определяется как соотношение стоимости всех технических средств управления на общее количество административно-управленческих работников, т.е. долей технических средств, приходящейся на одного управляющего. Следует заметить, что данный показатель во многих организациях является еще довольно невысоким. Он в десятки раз ниже уровня технической вооруженности труда рабочих, хотя зарубежные специалисты утверждают, что средства, затрачиваемые на механизацию и автоматизацию управленческого труда, воспроизводятся в 3-4 раза быстрее, чем затраты на новое производственное оборудование.

Тем не менее, показатели узкой эффективности менеджмента объективно не отражают самой его эффективности. Широкая же эффективность управления исчисляется соотношением затрат на управление с общими показателями хозяйственной деятельности предприятия в целом. [5].

В установлении узкой и широкой эффективности управления предприятием важное значение имеет правильное определение состава затрат на управление. Эти затраты состоят из:

- основной и дополнительной заработной платы аппарата управления предприятием и его подразделениями со всеми полагающимися начислениями;
- амортизации основных фондов управления (зданий и помещений, технических средств управления, компьютеров, средств связи, оргтехники и хозяйственного инвентаря);
- коммунальных затрат, т.е. затрат всех видов энергии на освещение, отопление и вентиляцию помещений управления;
- затрат на различные административно-вспомогательные материалы (канцелярские принадлежности, бумагу, телефонные расходы и т.д.);
- затрат на текущий ремонт административных помещений (офисов) и др.

Относительно вышеперечисленных элементов определяется структура затрат на управление и ее динамика [6].

Результаты исследования. В качестве показателя экономической эффективности можно использовать размер экономического ущерба, который несет государство (отдельный регион) при временной утрате человеком трудоспособности. Утрата человеком трудоспособности в связи с заболеваемостью наносит значительный экономический ущерб национальному хозяйству. Это связано с тем, что заболевший работник не участвует в общественном производстве и, следовательно, в создании национального дохода. Помимо

этого, на протяжении всего периода его нетрудоспособности выплачивается пособие, а также расходуются средства на лечение [6].

В табл. 1 приведена оценка уровня экономического ущерба от временной утраты человеком трудоспособности и его изменение при повышении качества оказания медицинской помощи, достигаемое благодаря внедрению нового механизма распределения стимулирующих выплат основному персоналу ГП №36 г. Алматы.

Таблица 1. Изменение экономического ущерба от временной утраты человеком трудоспособности в результате внедрения нового механизма распределения стимулирующих выплат основному персоналу поликлиники

№ п/п	Наименование показателя	До внедрения механизма распределения стимулирующих выплат	После внедрения механизма распределения стимулирующих выплат
1	Средняя продолжительность болезни по листкам нетрудоспособности, дней	8,28	7,45
2	Стоимость обращения по заболеванию по профилям, тнг.:		
	терапия	5150	5150
	неврология	7200	7200
	хирургия	5200	5200
3	Экономический ущерб на 1 пациента по профилям медицинской помощи, тнг:		
	Терапия	20800	20800
	Неврология	21000	2100
	Хирургия	23000	23000
4	Эффект на все выданные листки нетрудоспособности (82350 ед. за 9 месяцев 2017 года), тенге		741150

Обсуждение. Можно также рассмотреть размеры экономического ущерба от временной утраты человеком трудоспособности при лечении в условиях поликлиники, дневного стационара и круглосуточного стационара (табл. 2). При этом принимаем во внимание, что, конечно же, это различный уровень оказания медицинской помощи, но если повысить уровень качества медицинской помощи в поликлинике, то можно снизить количество случаев госпитализации.

Таблица 2. Экономический ущерб от временной утраты человеком трудоспособности при разных условиях оказания медицинской помощи, тенге

Профиль медицинской помощи	Условия оказания медицинской помощи		
	поликлиника	Дневной стационар	Круглосуточный стационар
Терапия	20665	123990	115724
Неврология	21625	129750	121100
Хирургия	21000	126000	117600

Приведенные данные явно свидетельствуют о том, что экономический ущерб от временной утраты человеком трудоспособности явно ниже при оказании медицинской помощи в поликлинике. И это понятно: дешевле вылечить человека на ранних стадиях заболевания, нежели лечить «запущенные» случаи [7].

Выводы. Стимулирующие выплаты по критериям оценки эффективности деятельности - действенный инструмент в повышении качества и доступности медицинской помощи населению через личную мотивацию медицинского работника, а внедрение стимулирующих систем оплаты труда является убедительным примером эффективности экономических методов управления, позволяющих снизить размеры экономического ущерба на уровне народного хозяйства страны. В сфере здравоохранения эффективность должна быть рассмотрена, как минимум, с трех точек зрения: социальная эффективность, медицинская эффективность и экономическая эффективность. При этом все три вида эффективности взаимообуславливают друг друга и чаще всего в долгосрочной перспективе. Эффективность следует рассматривать

как на уровне медицинского учреждения, так и на уровне государства (региона). Проявление показателей эффективности будет носить в большей мере долгосрочный характер.

ЛИТЕРАТУРА

1. Демина Ю. В. Эффективность менеджмента и пути ее повышения // Современные научные исследования и инновации. - Август 2011. - № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2011/08/1710>
2. Гапоненко А. Л., А. П. Пан-крухин. Общий и специальный менеджмент: Учебник. - М.: Изд-во РАГС, 2000. - 268 с.
3. Гавриленко В. М. Менеджмент: Конспект лекций/Авт-сост.. - М.: Приор. - издат., 2004. - С.106
4. В. А. Кузнецова, О. В. Магомедалиева. Социально-психологические аспекты менеджмента: учебное пособие/ - Орел: Орел ГТУ, 2008. - С.55
5. Иванов А. П. Менеджмент. Учебник - Спб.: Изд-во Михайлова В.А., 2002. - С.207
6. Курс менеджмента. Учебник для вузов/ Уткин Э.А. - М.: Изд-во «Зеркало». 2001. - С.305
7. Тугускина Г. Моделирование структуры человеческого капитала / Г. Тугускина // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2009. - № 9. - URL: <http://hr-portal.ru/article/modelirovanie-struktury-chelovecheskogo-kapitala>
8. Щепин О. П. Общественное здоровье и здравоохранение: [учебник] / О. П. Щепин, В. А. Медик. - 2011. - 592 с.