

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/121678>

Тип работы: Реферат

Предмет: Экономика

Введение 3

1 Проблемы экономического стимулирования медицинского персонала 4

2 Пути совершенствования механизма материального стимулирования медицинских работников 7

Заключение 11

Список использованных источников 12

Введение

Проблема стимулирования труда в сфере здравоохранения стоит чрезвычайно остро. Однако методики объективной комплексной оценки трудоемкости деятельности медицинского персонала, позволяющей совершенствовать принципы дифференцированной оплаты

труда в отечественной литературе, а также на практике представлены крайне ограниченно.

В статье рассмотрен процесс материального стимулирования медицинского персонала, изучены основные нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок формирования денежного вознаграждения. Обоснована необходимость пересмотра применяемых методов материального стимулирования и перехода к современным формам оплаты труда.

Вышеизложенное обусловило актуальность выбранной темы.

Целью данной работы является изучение экономического стимулирования медицинского персонала.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить ряд задач, таких как:

рассмотреть проблемы экономического стимулирования медицинского персонала;

раскрыть пути совершенствования механизма материального стимулирования медицинских работников.

Объектом исследования являются меры материального стимулирования предметом – особенности их применения к работникам медицинских организаций.

1 Проблемы экономического стимулирования медицинского персонала

Вопросы оптимизации форм стимулирования труда персонала медицинских учреждений на сегодняшний день недостаточно изучены и требуют системного подхода в нахождении эффективных организационных решений. Исходя из этого, актуальной научной задачей является исследование современных форм стимулирования персонала и возможности их использования в практике медицинских учреждений.

Целью государственной политики в области здравоохранения является улучшение здоровья населения, увеличение продолжительности жизни, снижение заболеваемости на основе развития профилактики болезней и повышения качества и доступности медицинской помощи. Бесспорно, что ключевым звеном в достижении поставленной цели становится персонал медицинских учреждений [6].

В настоящее время в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения РФ работает более 4,3 млн человек, из них более 680,9 тыс. врачей. Среднесписочная численность работников здравоохранения в организациях по формам собственности представлена на рис. 1.

Рисунок 1 - Динамика среднесписочной численности работников здравоохранения в организациях по формам собственности, тыс. чел.

Из данных, представленных на рис. 1, видно, что наблюдается сокращение численности работников здравоохранения, занятых в государственных и муниципальных организациях, с 93,6 до 88,8 % и увеличение занятых в частных формах собственности в 2,3 раза по сравнению с 2005 годом. Данное изменение является результатом не только увеличения количества частных медицинских организаций в РФ, но и создания в них более комфортных условий для работы медицинского персонала и врачей, а также применения более эффективных методов материального стимулирования.

В субъектах Российской Федерации показатель обеспеченности медицинским персоналом выражен территориальным дисбалансом в диапазоне от недостатка до избытка численности кадров. Вследствие этого одной из актуальных проблем системы современного здравоохранения в нашей стране становится, с одной стороны, большая сосредоточенность медицинских работников в городах, а с другой — их недостаток в отдаленных районах и сельской местности.

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации в государственной программе развития здравоохранения до 2020 года акцентировало внимание на необходимости принятия мер по эффективному кадровому обеспечению учреждений здравоохранения. Однако пришедшая на смену государственная программа «Развитие здравоохранения» на период 2018—2025 гг. среди приоритетных направлений выделяет подготовку высококвалифицированных специалистов, совершенствование системы дополнительного профессионального образования медицинских и фармацевтических работников, интеграцию инновационных образовательных технологий в медицинское и фармацевтическое образование, то есть на первый план выдвигаются качественные характеристики персонала [9].

В последнее время все большую популярность (как потенциальное место работы) приобретают частные медицинские центры. Во многом это связ

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. [электронный ресурс] // КонсультантПлюс. ВерсияПроф.
2. Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 05.09.2008 № 583. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
3. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте РФ 01.02.2008 № 11080). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
4. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 годы». Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
5. Горелов Н.А. Оплата труда в бюджетных организациях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2018. - 163 с.
6. Здравоохранение в России. 2017: стат. сб. / Росстат. М., 2017. С. 112. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/zdrav17.pdf (дата обращения 04.06.2020).
7. Иваненко Л.В., Солодова Е.П. Мониторинг как основа управления социальной инфраструктурой региона // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2016. № 3 (17). С. 14.
8. Калмыкова Д.А., Соловова Н.В. Инновационные технологии стимулирования трудовой деятельности педагогических работников общеобразовательного учреждения // Journal of Economy and entrepreneurship, Vol. 11, No. 10-1, P. 1086-1091.
9. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В. Эффективное управление конфликтами в социально-трудовых отношениях // Вестник Самарского государственного университета. 2013. № 1 (102). С. 171-176.
10. Независимая газета. URL: http://www.ng.ru/economics/2017-08-02/4_7042_minzdrav.html (дата обращения 04.06.2020).
11. Solovova N., Kalmykova O., Sukhankina N. Conflict Competence Development of Future Professionals in Staff Management // Society, integration, education. Proceedings of the International Scientific Conference. Vol. VI, Higher Education, May 25th-26th, 2018. Rezekne, Rezekne Academy of Technologies, 2018, P. 459-477.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/121678>