

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/kursovaya-rabota/410511>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Организация, нормирование и оплата труда

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В МЕДИЦИНСКОЙ СФЕРЕ	5
1.1 Разделение и кооперация труда	5
1.2 Организация и обслуживание рабочих мест	11
1.3 Анализ состояния нормированности труда в медицинской сфере	15
1.4 Нормативно-правовые основы организации труда в сфере здравоохранения	18
ГЛАВА 2. СОСТАВЛЕНИЕ РАБОЧИХ ДОКУМЕНТОВ НА ПРИМЕРЕ РАБОЧЕГО МЕСТА СОТРУДНИКА ООО «ЛОТОС»	24
2.1 Характеристика организации (предприятия) и рабочего места	24
2.2 Карта организации труда	27
2.3 Карта аттестации рабочего места по условиям труда	30
2.4 Карта затрат рабочего времени	32
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ООО «ЛОТОС»	37
3.1. Разработка рекомендаций по совершенствованию организации труда персонала на рабочем месте	37
3.2. Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда персонала на рабочем месте	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	43
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	45
ПРИЛОЖЕНИЯ	48

В связи с тем, что система здравоохранения активно развивается, возникает необходимость внедрения новых технологий, научных исследований, а также грамотных специалистов. Одним из решений улучшения системы здравоохранения является осуществление необходимого нормирования труда медицинских работников в каждом учреждении.

Улучшение качества оказания медицинской помощи населению основывается не только на внедрении нового оборудования в систему здравоохранения и обучение персонала и вовлечение молодых специалистов, но также применение новых методов в организацию труда медицинского персонала. При этом необходимо использовать все имеющиеся ресурсы и распределить их рационально, предотвратив возможность наиболее качественно осуществлять медицинскую помощь населению в соответствии с теми объемами работы, которые предусмотрены в определенной организации, с помощью проведения нормирования труда каждого работника.

Нормирование труда является одним из главных инструментов управления здравоохранением, что особенно актуально при внедрении современных технологий оказания медицинской помощи и востребовано в практическом здравоохранении. В соответствии с нормативными правовыми актами, руководители медицинских организаций имеют полномочия самостоятельно устанавливать нормы труда в подведомственных им медицинских организациях для медицинских работников. Это повышает актуальность и востребованность методических документов для практического применения. Цель работы – изучить организацию и нормирование труда персонала в сфере медицинских услуг на примере медицинского центра Лотос.

В соответствии с поставленной целью можно сформулировать следующие задачи:

- определить особенности организации труда в медицинской сфере,
- изучить составление рабочих документов на примере рабочих мест персонала ООО «Лотос»
- разработать рекомендации по совершенствованию организации и нормирования труда персонала на рабочем месте ООО «Лотос»

Объектом данного исследования является медицинская клиника «ООО» Лотос»

Предметом исследования является совокупность правовых норм и расчетов способствующие провести оценку нормирования труда работников медицинской клиники.

Теоретической основой исследования являются труды ученых юристов по общей теории права, трудовому праву и некоторым другим отраслям права, ученых в области медицины и экономики труда, а также отдельных зарубежных ученых по медицинскому праву: М.В. Болотина, Т. Ерохина, С.Ю. Головина, А.П. Громов, Т.А. Сошникова, Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, Э.Н. Бондаренко, В.М. Лебедева, А.И. Михайлова, А.В. Мицкевича, И.О. Снигиревой, и т.д.

Структура работы содержит в себе введение, три главы, десять параграфов, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В МЕДИЦИНСКОЙ СФЕРЕ

1.1 Разделение и кооперация труда

Основным направлением здравоохранения на сегодняшний день является оказание качественной медицинской помощи по всем специализациям, осуществляя тем самым приоритетную задачу государства по охране и здоровья населения.

Однако в последнее время наблюдается достаточно сложная ситуация в системе здравоохранения, связанная с нехваткой специалистов по узким направлениям и отсутствие необходимого финансирования для приобретения нового и своевременного оборудования, также отсутствие организации труда медицинских работников, нагрузка на которых значительно увеличена в востребованных специальностях, что отражает нерациональное использование трудовых ресурсов.

При этом должное обеспечение организации труда медицинских работников, решить значительное количество проблем, которой является формирование определенной схемы мероприятий, направленных на обеспечение рационального использования трудовых ресурсов.

Основными мероприятиями являются планирование процесса производства с правильной расстановкой кадров, разделение и кооперация труда, проведение нормирования рабочего дня медицинского персонала, должное стимулирование и предоставление необходимых условий труда.

При рассмотрении практической деятельности отражены два основных метода: волевой и расчетно - обоснованный.

Особым методом является разделение и кооперации труда медицинского персонала. При этом под разделением подразумевается специальное разграничение деятельности между работниками в процессе осуществления совместных трудовых функций. Кооперацией является добровольная, в соответствии с идентичными специальностями совместно выполнение трудовых функций, отражающихся в нескольких трудовых процессах.

Разделение труда и кооперация взаимосвязаны между собой, что отражается в реализации системы управления таких элементов и внутри структурных подразделений или отделов между работниками. Взаимодействие медицинского персонала, при самостоятельном разделении обязанностей и применения кооперации отражается в творческом процессе по собственной инициативе, создавая тем самым новые форм разделения и кооперации труда, одним из примеров которого может быть применение собственных научных исследований и оборудования, а также специфики оказания медицинской помощи населению. Определение термина разделения и кооперации труда используется в целях научных исследований, которые не допускают осуществление трудовой деятельности, отраженной в совместном труде. Разделение труда применяется и используется системой управления. Кооперация труда при этом отражается в применении совместного участия всех работников управления в определенном процессе деятельности.

Совокупность понятий разделения и кооперации труда обеспечивает наиболее качественный процесс выполнения трудовых функций медицинскими специалистами. Данное обстоятельство обусловлено тем, что обеспечивается необходимое разграничение в отношении распределения работников по специализации и наделению определенной компетенцией, с установленными правами и обязанностями каждого из них, в целях достижения совместной работы.

Разделение труда и кооперация безусловно связаны между собой, выражая такое взаимодействие в определенных формах, которые обеспечивают следующее:

- достижение качественного и полного использования рабочего времени,
- привлечение работника и использования его профессиональной деятельности в соответствии с применяемым уровнем квалификации,

- выполнение показателей, способствующих использованию его кадрового потенциала,
- недопущение выполнения одних и тех же функций специалистами различных служб,
- наделение ответственностью каждого работника,
- недопущение выполнения тех должностных обязанностей работником, которые не имеют к нему отношения по профессиональной компетенции,
- повышение уровня квалификации медицинского работника,
- достижение наличия успеваемости выполнения работником трудовой деятельности.

Процесс разделения труда включает в себя следующие признаки:

- сформированный состав функций и его содержание, используемое в управлении,
- достижение единого уровня знаний у специалистов в однотипных технологических работах,
- определение уровня сложности, выполняемых работ специалистами и наличие необходимой квалификации.

На основе данных признаков, используется три вида разделения труда в управлении:

1. Функциональное разделение труда, обеспечивает систему управления, надлежащим распределением определенных функций между работниками, по самостоятельному выполнению трудовых действий.

При этом количество функций зависит от масштабов медицинской организации и сферы направления деятельности, которые максимально разделяются в случае создания крупного предприятия и минимального, при функционировании малого предприятия. Данная система реализуется в виде специально сформированных схем, распределенных во всех подразделениях.

2. Технологический вид разделения труда формируется на основе создания специальных групп служащих, осуществляющих похожие трудовые функции в рамках одной операции.

Технологический вид разделения труда содержит в себе определенные формы, такие как:

- целевая форма предусмотрена установлением системой управления медицинской организации, содержащая в себе наделение задач и видов работ, определенного работника, выполняющего функции на конкретном участке или объекте,
- предметная форма предусматривает разделение трудовых функций среди работников одной профессиональной сферы,
- операционная форма труда предусматривает идентичное выполнение многими работниками одних и тех же функций, но в рамках своего профессионального направления, либо в специально созданном подразделении масштабного предприятия.

3. В отношении квалификационного разделения труда, следует установить распределение должностных функций между работниками, в соответствии с квалификацией, уровня сложности труда и занимаемой должности.

Данный вид разделения труда используется в рамках профессиональных работников, выполняющих трудовые задачи в соответствии со своей квалификацией в определенном подразделении.

В отношении данного вида существует нормативная основа, позволяющая качественно распределить различные функции, а именно Квалификационный справочник должностей специалистов и служащих, который устанавливает определенные требования к специальности и наименованию должности работника, учитывая своим требования, условия и наличие квалификационного уровня.

Основной целью такого вида разделения труда, является достижение использования и реализации тех знаний и умений, которыми наделен работник.

Таким образом, применяя и используя все три вида разделения труда, медицинская организация стремиться обеспечить наиболее профессионального и квалифицированного медицинского персонала, в соответствии с его непосредственной специализацией.

Нормативно - правовые акты

1. Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023)
3. "Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих" (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (ред. от 15.05.2013)
4. Приказ Минтруда России от 30.09.2013 N 504 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях"
5. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 2 июня 2015 г. N 290н "Об утверждении типовых отраслевых норм времени на выполнение работ, связанных с посещением одним пациентом врача-педиатра участкового, врача-терапевта участкового, врача общей практики (семейного врача), врача-невролога,

врача-оториноларинголога, врача-офтальмолога и врача-акушера-гинеколога"

6. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами".

Учебная и научная литература

7. Воеводина, Е.И., Бурыкин, А.Д. Аналитический метод нормирования труда / Вестник научных конференций. 2019. № 10-5 (14). С. 35-37.

8. Гильдингерш М.Г. Управление профессиональной мобильностью / М.Г. Гильдингерш, Э.Б. Молодкова, О.А. Попазова, В.С. Тестова. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2021. – 155с.

9. Дресвянников В.А. Центр оценки и развития персонала (Assessment and development center): создание и технология работы: монография / В.А. Дресвянников, Т.Ю. Пащенко, С.В. Тактарова. – М.: РУСАЙНС, 2020. – 220с.

10. Жулавская, А. Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия // Молодой ученый. — 2019. — №11. — С. 740-742.

11. Кадаев, С.Б. Нормирование труда в современных условиях / Век качества. 2019. № 1. С. 28-29.

12. Казанцева, А.К. Нормирование труда как способ оптимизации затрат на персонал / Экономика, социология и право. 2019. № 1. С. 30-32.

13. Косенко, Т.Г. Факторы совершенствования организации труда на предприятии / Вестник Калужского университета. 2019. № 3 (32). С. 58-61.

14. Кречетников, К.Г., Варжин, М.Р., Матвеев Д.М. Нормирование труда персонала в России / Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2018. № 8. С. 45-49.

15. Литовченко, Н.Н., Поллак, А.П. Основные функции и принципы нормирования труда в современных условиях / Н.Н. Литовченко, А.П. Поллак // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2019. № 4 (51). С. 113-122.

16. Меликова, С.С. Роль нормирования труда на предприятиях в современное время / Новая наука: Современное состояние и пути развития. 2019. № 4-1. С. 174-176.

17. Мудревский, А.Ю., Бурыкин, А.Д. Опыт – статистические методы нормирования труда / Вестник научных конференций. 2019. № 10-5 (14). С. 111-113.

18. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2020. – 423с.

19. Панченко, А.Ю. Обоснование и оптимизация норм труда как фактор оценки эффективности трудовых процессов / Наука и бизнес: пути развития. 2019. № 11. С. 50-53.

20. Руссо, Е. Д. Проблемы и возможные пути развития нормирования труда / Е. Д. Руссо. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики и управления. — 2019. — № 6 (22). — С. 23-28

21. Спирин, В.И. Развитие методологических аспектов в теории организации / Вопросы региональной экономики. 2019. Т. 23. № 2. С. 88-99.

22. СРЕДНИЕ И МЛАДШИЕ МЕДИЦИНСКИЕ РАБОТНИКИ НОРМАТИВЫ ЧИСЛЕННОСТИ, МЕТОДИКИ РАСЧЕТОВ В.М. Шипова, Е.А. Берсенева, под редакцией академика РАН Р.У. Хабриева, Москва Издательская группа ГЭОТАР-Медиа, 2020, с.33

23. Тубольцева, А.И. Вопросы организации труда на предприятии / Политика, экономика и инновации. 2019. № 4 (6). С. 11.

24. Чупрова, А. В. Организация труда как элемент организации производства / А. В. Чупрова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 26 (421). — С. 195-198.

25. Шаромов, В.О. Информационное обеспечение нормирования труда / Производственный менеджмент: теория, методология, практика. 2019. № 5. С. 31-35.

26. Шутина, О.В., Огорелкова, Н.И. Применение проектного подхода в нормировании труда / Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2019. № 1 (17). С. 81-87.

Электронные ресурсы

27. Интернет – ресурс audit-it.ru>contragent/1182651005360_ooo-lotos

28. Интернет – ресурс zoon.ru>chelyabinsk/medical/meditsinskij_tsentr_...

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/kurovaya-rabota/410511>