

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/otchet-po-praktike/48072>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент в медицине

Введение 3

1. Краткая характеристика организации 4

Манипуляция 4. 5

Манипуляция 5. 14

Манипуляция 6 18

Манипуляция 7 20

Заключение 23

Список литературы 24

Приложение 1 27

ВВЕДЕНИЕ

Изучение менеджмента организации - одно из ключевых направлений работы каждого специалиста, менеджера, управленца. Именно анализ бизнес-процессов и управленческой системы позволяет выявить проблемы учреждения и потенциал для развития.

Анализ кадрового состава, динамики его развития выявляет потребности организации в персонале, определяет какие именно специалисты необходимы, как их обучать, развивать, адаптировать.

Анализ маркетинговой деятельности позволяет выявить рыночную ориентацию и потенциал для повышения конкурентоспособности, улучшения качества оказываемых услуг.

В ходе прохождения учебной практики предполагается изучение организационных процессов Краевого Государственного Бюджетного Учреждения Здравоохранения «Канская межрайонная больница».

Цель учебной практики - провести анализ деятельности учреждения здравоохранения.

Задачи учебной практики:

- изучить организационно-правовые основы деятельности организации,
- изучить кадровый состав и состояние кадрового менеджмента,
- исследовать маркетинговую деятельность организации.

Объектом исследования является Краевое Государственное Бюджетное Учреждение Здравоохранения «Канская межрайонная больница» (далее - КГБУЗ «Канская межрайонная больница»).

Структура отчета обусловлена манипуляциями, определяющими его содержание.

1. КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

КГБУЗ «Канская межрайонная больница» - учреждение системы здравоохранения, цель деятельности которого оказание медицинских услуг населению.

Адрес места нахождения: 663604 Красноярский край, г. Канск, ул. 40 лет Октября, 15. Главный врач Кудрявцев Алексей Викторович.

В данном учреждении при оказании первичной, в том числе доврачебной, врачебной и специализированной, медико-санитарной помощи организуются и выполняются следующие работы (услуги):

- при оказании первичной доврачебной медико-санитарной помощи в амбулаторных условиях по: акушерскому делу, лечебному делу, медицинской статистике, медицинскому массажу, неотложной медицинской помощи, рентгенологии, сестринскому делу, физиотерапии;
- при оказании первичной врачебной медико-санитарной помощи в амбулаторных условиях по: вакцинации (проведению профилактических прививок), терапии;
- при оказании первичной специализированной медико-санитарной помощи в амбулаторных условиях по: неврологии, рентгенологии, урологии, физиотерапии, функциональной диагностике, хирургии;

- при проведении медицинских осмотров, медицинских освидетельствований и медицинских экспертиз организации и выполняются следующие работы (услуги): при проведении медицинских осмотров по: медицинским осмотрам (предварительным, периодическим), медицинским осмотрам профилактическим;
- при проведении медицинских освидетельствований: медицинскому освидетельствованию кандидатов в усыновители, опекуны (попечители) или приемные родители, медицинскому освидетельствованию на наличие медицинских противопоказаний к управлению транспортным средством, медицинскому освидетельствованию на наличие медицинских противопоказаний к владению оружием;
- при проведении медицинских экспертиз по: экспертизе профессиональной пригодности, экспертизе временной нетрудоспособности.

Организационная структура управления организацией представлена на рис.1:

Рис.1 Организационная структура управления КГБУЗ «Канская межрайонная больница»
МАНИПУЛЯЦИЯ 4.

Социальная подсистема организации включает в себя:

- подсистему аппарата управления, в которую входят руководители структурных подразделений, главный врач и его заместитель,
- подсистему управления персоналом,
- подсистему безопасности и охраны труда,
- подсистему хозяйственного обеспечения и закупок медицинских препаратов и средств.

Задачи системы управления персоналом:

- выявление потребности в персонале и ее удовлетворение,
- поиск и отбор персонала,
- адаптация и обучение персонала,
- мотивация персонала,
- развитие персонала,
- высвобождение персонала.

Структурно система управления персоналом КГБУЗ «Канская межрайонная больница» представлена в следующем виде (рис.2):

Рис.2 Система управления персоналом КГБУЗ «Канская межрайонная больница»

Таким образом, в данной структуре поиск и найм персонала являются ключевыми функциями системы и именно они обеспечивают бесперебойное функционирование организации.

Второй по важности и значимости блок – обучение персонала, основанное на формировании знаний стандартов и регламентов. Чаще всего именно на этом основывается последующая оценка персонала больницы.

Мотивация персонала предусматривает разработку и согласование схем мотивации, основанных на рекомендованных министерством здравоохранения стандартах, а также мотивационном потенциале больницы.

Развитие персонала осуществляется посредством проведения адаптационных процедур, наставничества, планового и внепланового обучения, разработки индивидуальных программ повышения квалификации, осуществлении повышения квалификации специалистов в региональных и федеральных обучающих центрах.

Оценка эффективности системы управления персоналом осуществляется на основе рекомендованных Министерством здравоохранения и локальных показателей: текучесть кадров, удовлетворенность потребности в кадрах по больнице в целом и по структурным подразделениям, положительная динамика развития профессиональных характеристик кадрового состава и т.п.

Принципы функциональных подсистем управления персоналом:

- согласованность с другими системами организации,
- целенаправленность,
- законность,
- приоритет профессионализма,
- ориентация на развитие.

Методы формирования подсистем управления персоналом:

- отбор наилучших и прогрессивных методов и технологий в данной области,
- в подсистеме отбора персонала используются технологии работы с кадровым резервом, сенсуса рынка труда – поиск персонала через открытые информационные источники,
- в подсистеме обучения персоналом – методы наставничества, классического обучения посредством проведения теоретических и практических учебных занятий, дистанционное обучение,
- подсистема мотивации персонала реализует методы разработки новых алгоритмов монетарной и монетарной мотивации [14, С.69].

Краткая характеристика персонала представлена в таблице 1.

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации. Принята Всенародным голосованием 12.12.1993. (С учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). – М.: Эксмо, 2015.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая. (С учетом изменений, внесенных Федеральным законом от № 51-ФЗ, вступившими в силу с 01.06.2015). – М.: Проспект, КноРус, 2015.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой Федерального Собрания РФ 21 декабря 2001 года. № 197-ФЗ (В редакции от 05.10.2015 № 285-ФЗ). – М.: Эксмо, 2015.
4. Федеральный закон Российской Федерации ФЗ-323 от 21.11.2011 «Об основах охраны здоровья в Российской Федерации» // Информационная система «КонсультантПлюс»
5. Положение «О Федеральной службе по надзору в сфере здравоохранения» в ред. Постановления Правительства РФ от 19.06.2012 № 614 // Информационная система «КонсультантПлюс»

Учебная литература, статьи:

6. Аллин О. Н., Сальникова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала: учебное пособие. – М.: Генезис, 2014. – 248 с.
7. БониллаРомероКэтти Кризис как объект. Размышления на тему // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 10-1. – С. 108-109
8. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты, методики, практика / Е. Ветлужских. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2012.
9. Голова В.С. Мотивационный аспект управления в условиях кризиса // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2015. – № 3-4. – [Электронный ресурс]: URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnyy-aspekt-upravleniya-v-usloviyah-krizisa> (дата обращения: 18.09.2016).
10. Горелов Н. А. Вознаграждение работников. Компенсационный менеджмент: учеб.пособие / Н. А. Горелов. — СПб.: ЛИК, 2012.
11. Дикунова А. Е. Разработка рекомендаций по созданию эффективной системы мотивации персонала организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 8. – С. 156–160. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/65032.htm>.
12. Исаев А.В. Роль мотивационных механизмов в повышении эффективности функционирования персонала // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – [Электронный ресурс]: 2015. – № 3-4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-motivatsionnyh-mehanizmov-v-povyshenii-effektivnosti-funktsionirovaniya-personala> (дата обращения: 18.09.2016).
13. Казарьян М. М., Вазим А. А. Основы системы антикризисного управления персоналом предприятия [Текст] // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2017 г.). — М.: Буки-Веди, 2017.
14. Миляева Л.Г. Методические аспекты управления стимулирующей функцией заработной платы персонала организаций // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2014. – № 3. – С. 33-41
15. Нематериальная мотивация персонала: какие стимулы использовать? // HR-директор, 2015. – №4. – С.12-14
16. Новая система оплаты труда медработников себя не оправдывает / Сайт практического рентгенолога // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://zhuravlev.info/>
17. Новая система оплаты труда не оправдала ожиданий орловских учителей/ Л. Луценко // Орловский

городской портал. Электронный ресурс, режим доступа: <http://www.vorle.ru/events/e15008132/>

18. ОдеговЮ. Г., Руденко Г. Г., Апенько С. Н., Мерко А. И. Мотивация персонала: учебное пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2012. - 640 с.

19. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – М.: Академия, 2012. - 338 с.

20. Стратегия антикризисного управления: 6 ключевых правил для руководителя // Электронный журнал «Коммерческий директор» <http://www.kom-dir.ru/article/368-red-strategiya-antikrizisnogo-upravleniya> (Дата обращения: 12.05.2016)

21. Тайгибова Т. Т. Разработка стратегии как инструмента антикризисного управления предприятием // Молодой ученый. — 2013. — №4. — С. 30

22. Стратегический менеджмент: Учебник/Пер. с англ. Н.И. Алмазовой. – М.: ООО «Издательство Проспект», 2013. – С. 11

23. Официальный сайт КГБУЗ «Канская межрайонная больница» // <http://kanskmb.ru>

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/otchet-po-praktike/48072>