

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/64562>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Государственное и муниципальное управление

-

В процессе прохождения практики были решены следующие задачи:

- изучена деятельность ФКУЗ «Медико-санитарная часть №76 Федеральной службы исполнения наказаний»,
- проведен анализ государственного управления ФКУЗ «Медико-санитарная часть №76 Федеральной службы исполнения наказаний»,
- определены проблемы государственного управления ФКУЗ «Медико-санитарная часть №76 Федеральной службы исполнения наказаний».

Выявлено, что Государственное управление ФКУЗ МСЧ-76 осуществляется в соответствии с действующим российским законодательством, приказами и распоряжения УФСИН Российской Федерации и внутренними локальными нормативными актами ФКУЗ МСЧ-76 ФСИН России.

ФКУЗ МСЧ-76 ФСИН России (далее ФКУЗ МСЧ-76) была сформирована в 2014 году на основании Приказа ФСИН России. Вышестоящая контролирующая организация: Управление Федеральной службы исполнения наказаний по Ярославской области.

ФКУЗ МСЧ-76 ФСИН России осуществляет медицинское обеспечение осужденных и лиц, содержащихся под стражей во всех учреждениях УФСИН России по Ярославской области.

ФКУЗ МСЧ-76 ФСИН России имеет действующие лицензии на право:

- осуществления фармацевтической деятельности (лицензия № ФС-76-02-000069 от 24 июля 2014 года выдана ФКУЗ МСЧ-76 ФСИН России по адресам дислокации всех филиалов);
- осуществления деятельности по обороту наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, культивированию наркосодержащих растений (лицензия № ФС -76-03-000002 от 11 июля 2014 года выдана ФКУЗ МСЧ-76 ФСИН России по адресу дислокации филиала «Психиатрическая больница» федерального казенного учреждения здравоохранения «Медикосанитарная часть № 76 Федеральной службы исполнения наказаний»);
- осуществления медицинской деятельности (лицензия № ФС-76-01-000612 от 25 июня 2015 года выдана ФКУЗ МСЧ-76 ФСИН России по адресам дислокации всех филиалов).

Нормативно-правовое обеспечение управления ФКУЗ МСЧ-76 регламентировано:

- федеральным законодательством по управлению здравоохранением в Российской Федерации и в системе пенитенциарных учреждений,

2

- законодательством ФСИН и Департаментам здравоохранения Ярославской области,
- методическими рекомендациями УФСИН и Департаментам здравоохранения Ярославской области.

ФКУЗ «Медико-санитарная часть №76 Федеральной службы исполнения наказаний» уполномочено Департаментам здравоохранения Российской Федерации и Управлением ФСИН обеспечивать выполнение задач, стоящих перед уголовно-исполнительной системой области в части обеспечения медицинской помощью подследственных, подозреваемых, обвиняемых и осужденных, содержащихся в учреждениях УФСИН России по Ярославской области, а также осуществлять медико-санитарное обеспечение сотрудников, пенсионеров УИС и членов их семей.

Предметом и целями деятельности ФКУЗ МСЧ-76 ФСИН России являются:

- медико-санитарное обеспечение осужденных к лишению свободы, подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, в отношении которых избрана мера пресечения в виде заключения под стражу, а также их лекарственное обеспечение;
- специальные функции, связанные с медико-санитарным обеспечением, обусловленные соблюдением норм международного законодательства и законодательства Российской Федерации в сфере защиты прав осужденных к лишению свободы, подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, в отношении которых избрана мера пресечения в виде заключения под стражу, на охрану здоровья (включая медицинское освидетельствование и медицинские осмотры);

- федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор на объектах УИС;
- медицинское обеспечение деятельности учреждений УИС по месту дислокации МСЧ-76 и его филиалов, включая проведение ежедневных медицинских осмотров отдельных категорий персонала, медицинское сопровождение специальных мероприятий, проводимых в учреждениях и органах УИС;
- медико-санитарное обеспечение сотрудников УИС, проходящих службу на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в том числе оказание и организация оказания медицинской помощи сотрудникам УИС по месту службы и жительства (проживания, нахождения), а также иных граждан, прикрепленных на медицинское обслуживание в установленном порядке;
- организация санаторно-курортного лечения сотрудников, пенсионеров УИС и членов их семей;
- проведение военно-врачебной экспертизы в целях определения категорий годности граждан Российской Федерации к службе в учреждениях и органах УИС, а также в целях определения причинной связи полученных увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний с прохождением ими службы в УИС;
- профессиональный психологический отбор граждан для определения их пригодности к службе в УИС, в том числе с применением специальных психофизиологических исследований с использованием полиграфных устройств;

3

- организация и проведение комплекса профилактических мероприятий, реабилитационного и восстановительного лечения обслуживаемых граждан, направленных на снижение заболеваемости, утраты трудоспособности, инвалидности, смертности;
- участие в реализации территориальной программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи, в том числе в рамках государственного (муниципального) задания.

Организационная структура управления - линейно-функциональная, с выделением функциональных структурных подразделений:

- лечебная помощь,
- амбулаторно-поликлиническая помощь,
- стационарная помощь,
- методическое обеспечение,
- финансовое обеспечение,
- управленческо-хозяйственное обеспечение,
- гражданская оборона.

Непосредственное управление ФКУЗ МСЧ-76 осуществляет Начальник- врач.

Каждый блок возглавляет отдельный руководитель, который отвечает за свое направление и непосредственно подчиняется профильной структуре.

Аналогично возрастной структуре учреждения необходимо проанализировать состав рабочей силы по уровню полученного образования.

Образовательная структура персонала представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Образовательная структура персонала

Уровень образования 2015год 2016год 2017год

Чел. Удельный вес,% Чел. Удельный вес,% Чел. Удельный вес,%

Среднее 12 22,2 15 30 10 18,2

Среднетехническое 10 18,5 7 14 10 18,2

Высшее 32 59,3 28 56 35 63,6

Итого 54 100 50 100 55 100

За последние годы повысились требования к уровню образования сотрудников ФКУЗ МСЧ-76, однако, в связи с реорганизациями в УФСИН оказалось достаточно сложно привлечь новых специалистов, соответствующих данным требованиям.

4

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что в учреждении положительным моментом является уменьшение уровня среднего образования. Среднетехническое образование уменьшилось. Положительным моментом в образовательной структуре учреждения является увеличение работников с высшим

образованием.

Важным показателем стабильности рабочей силы и преданности сотрудников организации является показатель стажа работы в учреждении. Для стажа средний показатель имеет большой смысл, чем для возрастной структуры.

Процентное соотношение мужчин и женщин является еще одним традиционно отслеживаемым показателем статистики человеческих ресурсов. Практическая польза этого показателя ограничена теми случаями, когда по законодательству женщины пользуются определенными льготами (дополнительная компенсация или укороченный рабочий день). Анализируя работников учреждения по половому признаку можно сделать вывод о том, что основную массу составляют женщины.

Удельный вес, как женщин, так и мужчин на протяжении всего исследуемого периода колеблется незначительно.

Таким образом, в организации преимущественно женский пол, а возраст сотрудников определен как 21-40, где преимущество отдается сотрудникам до 30 лет как большинству.

Удельный вес, как женщин, так и мужчин на протяжении всего исследуемого периода колеблется незначительно.

При проверке и оценке качества знаний, умений и навыков в коллективе используется метод наблюдения в процессе работы за сотрудником, метод опроса или анкетирования, который выявляет недостаток знаний, который позволяет оценить уровень профессиональной компетенции, а также уровень наличия знаний у сотрудника, что бы качественно отвечать на вопросы клиентов и соответствовать уровню предприятия и тому уровню, к которому стремиться руководство.

Целью проводимой диагностики было определение и обоснование приоритетных направлений повышения профессиональной компетентности сотрудников сектора.

Для достижения этой цели были определены следующие задачи:

1. Диагностика профессиональных знаний и навыков сотрудников;
2. Мотивация сотрудников к профессиональному росту;
3. Формирование у них целей по повышению своей профессиональной квалификации.

5

Достоинством данного метода является его оперативность. Критическим моментом является степень достоверности полученных данных.

Чаще всего применяется, когда приходится иметь дело с изменениями, касающимися направлений работы отдельных сотрудников. Эти изменения очень сложно (иногда невозможно) отследить на уровне учреждения.

Достоинством данного метода является его достоверность. Критическим моментом для руководителя является отсутствие оперативности (катастрофическая нехватка времени на индивидуальные интервью с сотрудниками).

Проведение интервью с руководителем, так же является методом профессиональных качеств претендента. Руководителем выявляются основные моменты и аспекты работы сотрудников, что позволяет в кратчайшие сроки определить уровень знаний и сделать соответствующие выводы именно на данный момент. Именно при использовании метода интервью руководителем выявляются аспекты знаний стандартов.

Данный метод используется при приеме на работу нового сотрудника. После прохождения интервью с руководителем, сотрудник допускается до работы. Каждые три месяца в организации проводится переаттестация.

Исполнителем проведения оценки знаний назначается заведующий по лечебной части.

Для исследования эффективности приема на работу качественных специалистов было проведено анкетирование, которое позволяет исследовать уровень показателей эффективности.

Паспортичка выборки группы:

1. Эмпирический объект исследования – сотрудники организации;
2. Отбор малого числа единиц из генеральной совокупности; (выборочное)
3. Репрезентативное исследование;
4. Генеральная совокупность – 15 человек, отбор – 5 человек;
5. При отборе применялся данный вид ступени:

1. Направленная выборка, стратифицированный отбор. Единицы совокупности – сотрудники одного отделения (5 человек).

2. Группа отвечает следующим требованиям: прием на работу за последние три месяца.

Исследование происходило путем предложения группе выполнить аттестационное задание. На основании выполненной аттестации, были сделаны следующие выводы:

2 человека выполнили 100% всего задания и 2 человека выполнили менее 50% всего аттестационного задания. 1 человек выполнил 60-70% задания. И по результатам интервью с руководителем были сделаны выводы, что лишь 2 человека соответствуют занимаемой должности и отвечают требованиям в качестве специалиста.

-

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/64562>