

Добровольская Екатерина Алексеевна

студент магистратуры
Московский университет им. С.Ю. Витте
Москва, Россия

Пестунова Галина Борисовна

доцент кафедры рекламы и человеческих ресурсов
Московский университет им. С.Ю. Витте
Москва, Россия

**ОСОБЕННОСТИ ПОИСКА И ПОДБОР ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ
В СФЕРЕ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ****Аннотация**

Рассматриваются вопросы поиска и подбора персонала для организаций в сфере медицинских услуг. Результатами исследования являются рекомендации по оптимизации процессов найма и удержания квалифицированного персонала. Сделан вывод о важности информационных технологий и специализированных платформ в улучшении эффективности подбора медицинских специалистов.

Ключевые слова: медицинские услуги, подбор персонал

В настоящее время российская система здравоохранения насчитывает свыше 2,5 миллионов сотрудников. Однако вопрос нехватки персонала в государственных медицинских учреждениях остается актуальным.

Дефицит медицинских специалистов преимущественно связан с неравномерным распределением кадров по регионам. Большая часть медработников предпочитает трудоустроиться в городах, избегая сельских районов, где наблюдаются крайне низкие зарплаты, неприемлемые социально-бытовые условия, отсутствие или примитивное состояние инфраструктуры и коммуникаций, а также устаревшее оборудование в лечебных организациях. Впрочем, даже городские медицинские учреждения часто не обеспечивают надлежащий уровень обслуживания из-за постоянной нехватки квалифицированных специалистов [2, с. 198].

При формировании штата для закрытия вакансий в медицинском учреждении необходимо принимать во внимание ряд дополнительных факторов: дефицит квалифицированных кадров, старение профессионального сообщества, падение общественного престижа медицинских профессий, слабую мотивацию сотрудников и их активное перемещение как внутри системы здравоохранения, так и в другие сферы деятельности.

Менеджмент персонала в медицинской отрасли обладает уникальными особенностями, обусловленными критической значимостью здравоохранения для

общественного благосостояния. Проанализируем наиболее распространенные способы рекрутинга персонала, применяемые при заполнении вакантных позиций в медицинских организациях. Учитывая крайнюю ограниченность рынка медицинских специалистов даже в крупных мегаполисах, привлечение компетентных профессионалов с достаточным опытом представляет собой серьезную проблему [5, с. 425]

Медицинское учреждение может выбрать один из двух путей при поиске сотрудников: привлекать квалифицированных специалистов или применять стратегии долгосрочного рекрутинга.

Профессионалы с опытом и аккредитацией обычно уже трудоустроены, и считается большой удачей, если лечебно-профилактическому учреждению удастся привлечь такого работника. Поскольку услуги хедхантинг-агентства слишком дорогостоящи для государственной медицинской организации, найти подходящего кандидата возможно через неформальные каналы коммуникации. Многие медицинские работники поддерживают связи с коллегами по отрасли и могут распространить информацию о вакантной должности среди потенциально заинтересованных специалистов.

При необходимости масштабного привлечения медработников, скажем, для запуска новой лаборатории с потребностью в рядовых специалистах, публикация вакансий в интернете значительно облегчает процесс поиска. Применение инновационных цифровых инструментов — мобильных приложений и соцсетей — позволяет оптимизировать временные затраты как рекрутера, так и кандидата [3, с. 127]

В большинстве случаев медицинские учреждения предпочитают использовать стратегии формирования кадрового резерва, рассчитанные на длительную перспективу. Эта деятельность развивается в двух основных направлениях. Прежде всего, это сотрудничество с высшими учебными заведениями, в рамках которого студенты медицинских университетов проходят практическую подготовку в лечебно-профилактических учреждениях на договорной основе, приобретают необходимый опыт и впоследствии могут занять имеющиеся вакантные должности.

При подборе нового персонала в медицинскую организацию следует учитывать специфические требования, которые предъявляются к кандидатам в данной отрасли.

Для осуществления медицинской практики в России необходимо соответствовать определенным требованиям. Специалисты должны иметь высшее или среднее медицинское образование, полученное в РФ, диплом с профессиональным званием, а также сертификат специалиста и лицензию на ведение медицинской деятельности. Сертификация происходит после получения послевузовского образования (включая аспирантуру и ординатуру) или дополнительного обучения (повышение квалификации или специализация). Претендент обязан соответствовать профессиональному стандарту, утвержденному приказом министра здравоохранения.

Помимо этого, кандидат обязан предоставить медицинскую справку по форме 086/у о прохождении предварительного осмотра, а также документы из психоневрологического и наркологического диспансеров, свидетельствующие об отсутствии учета. При трудоустройстве в государственное медучреждение требуется справка от МВД, подтверждающая отсутствие судимости.

Современный менеджмент предлагает два вида источников подбора медицинских работников:

- 1) Внутренние;
- 2) Внешние.

Среди способов набора персонала из внутренних источников можно выделить следующие:

1. Использование резерва кадров на выдвижение.
2. Совмещение должностей внутри организации.
3. Ротация кадров.

В медицинском учреждении при формировании нового отделения часто обращаются к кадровому резерву на выдвижение, чтобы заполнить руководящие позиции, такие как заведующий отделением или старшая медсестра.

Что касается ротации, она представляет собой "горизонтальное" перемещение работника, при котором меняется спектр его функциональных обязанностей, однако это не связано с профессиональным ростом и не сопровождается повышением должностного статуса или увеличением заработной платы.

В медицинских организациях существуют серьезные ограничения для ротации персонала из-за специфики квалификации сотрудников. Например, стоматолог не имеет возможности выполнять функции кардиолога. Даже в близких медицинских направлениях, таких как дерматовенерология и аллергология, специалисту требуется

пройти дополнительное обучение, получить соответствующую аттестацию и сертификаты для смены профиля. Следовательно, проведение ротации среди врачебного состава лечебно-профилактического учреждения не представляется возможным.

Однако ситуация иная для среднего медицинского персонала, в частности, медсестер. Несмотря на некоторые различия в обязанностях в зависимости от типа медучреждения и конкретного отделения, основной функционал медсестер в целом идентичен, что делает возможным применение ротации в этой категории персонала.

В медицинских учреждениях распространена практика совмещения должностей. Тем не менее, такой подход следует рассматривать как временное решение, учитывая высокий уровень нагрузки и ответственности, который ложится на плечи медработников. При совмещении существенно расширяется круг обязанностей сотрудника. Длительное выполнение таких расширенных функций может негативно сказаться на состоянии специалиста, поэтому совмещение рекомендуется применять лишь на период поиска дополнительного персонала.

Привлечение кандидатов из внутренних источников для подбора персонала имеет ряд преимуществ: экономия финансовых ресурсов на рекрутинг; сотрудник уже интегрирован в организацию, что исключает необходимость адаптации или значительно сокращает её продолжительность [1, с. 232].

Необходимо подчеркнуть, что в сфере здравоохранения большинство работников имеют узкую специализацию, поэтому использовать кадровый резерв для закрытия вакансии в организации может быть затруднительно.

Для данной ситуации более подходящими являются внешние информационные ресурсы (СМИ, интернет, структурированные базы данных кадровых агентств). Активность может исходить как от компании-нанимателя, так и от кандидата: опубликовать вакансию в прессе, на ТВ, радиостанциях, корпоративном веб-ресурсе или личном профиле в интернете.

Активное привлечение высококвалифицированных руководителей медицинских подразделений из других учреждений осуществляется через хэдхантинг. Этот способ наиболее эффективен в крупных городах.

Поиск медицинского персонала также возможен в рамках различных общественных событий. Например, на Днях здоровья HR-специалисты могут в

неформальной обстановке рассказать потенциальным кандидатам о преимуществах работы в их клинике.

На ярмарках вакансий медицинские организации представляют информацию о перспективах профессионального развития и должностного роста для привлечения новых сотрудников.

Нередко HR-менеджеры выявляют многообещающих специалистов в области здравоохранения, проводя визиты в профильные колледжи и университеты, ведя диалог с выпускниками и педагогическим составом, а также участвуя в деятельности комиссий на экзаменах [4, с. 97].

Взаимодействие с высшими учебными заведениями представляет собой стратегический метод подбора кадров на перспективу. Данный подход позволяет компании сформировать идеального специалиста, учитывая специфику организации в процессе его профессионального становления. Дополнительным преимуществом является возможность получить характеристики на потенциального сотрудника и сравнить их с собственными впечатлениями во время его практики. Компания приобретает квалифицированных сотрудников в долгосрочной перспективе – через 1-2 года обучения. Сотрудничество с университетами реализуется двумя способами: организация практики для студентов (производственной или преддипломной) и привлечение выпускников через центры карьеры при учебных заведениях.

Список использованных источников

1. Карпенко, Д. А. Актуальные методы подбора персонала в сфере здравоохранения / Д. А. Карпенко, О. В. Болотова, И. А. Румянцева // Наука и образование в условиях мировой нестабильности: проблемы, новые этапы развития : материалы II международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 30 апреля 2022 года / Национальный исследовательский институт дополнительного профессионального образования. Том Часть 3. – Ростов-на-Дону: Манускрипт, 2022. – С. 229-234. – EDN: RLSCGR.

2. Лымарева О.А., Елизарова Л.И. Кадровая политика медицинских организаций в условиях дефицита высококвалифицированных работников // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – №1-1 (71). – С. 198-201.

3. Лымарева О.А., Елизарова Л.И. Подбор персонала медицинских учреждений: актуальные методы и особенности // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – №5-2. – С. 126-129. – DOI: 10.24412/2411-0450-2021-5-2-126-129. – EDN: ZTEBJF.

4. Современные тренды управления, экономики и предпринимательства: от теории к практике : Сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Ульяновск, 12-13 ноября 2024 года. – Чебоксары: ООО "Издательский дом "Среда", 2024. – 372 с. – ISBN 978-5-907830-90-5.

5. Шуталев П.И., Молокова Е.Л. Особенности подбора кадров в медицинском учреждении // StudNet. – 2022. – №1. – С. 424-429. – EDN: AICHYT.